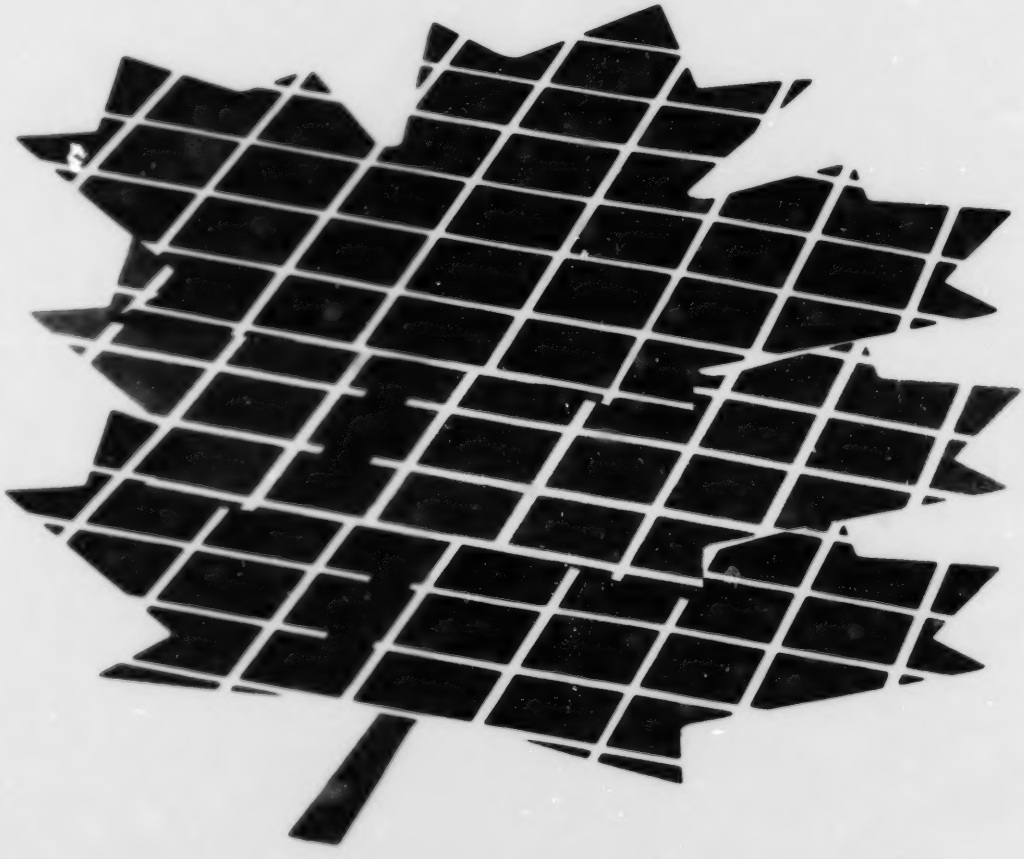
A report on occupational health and safety in Canada.

# A mosaic of mosaics.



# A mosaic of mosaics.

A report on occupational health and safety in Canada

May, 1983

# *Contents*


PAGE

FOREWORD 1

I. INTRODUCTION - THE CANADIAN MOSAIC 2
Governmental Organization - The Industrial Structure - The Need for Governmental Intervention.

II. CANADA'S INDUSTRIAL HAZARDS 6
Mississauga and the "Ocean Ranger" - Mining Casualties - "Time-Bomb" Hazards - Data on Occupational Injuries and Illnesses.

III. ADMINISTRATION AND ENFORCEMENT 11
Administration - Inspection - Offences and Penalties - Accident Reporting and Investigation.

IV. TECHNICAL ASPECTS OF THE LEGISLATION 22
Industrial Safety - First Aid Measures - Medical Examinations - Sanitation and Drinking Water Ventilation - Toxic Substances - Noise - Mining - Construction - Petroleum and Gas, Logging.

V. WORKERS' COMPENSATION 29

VI. EMPLOYERS AND EMPLOYEES - RIGHTS AND OBLIGATIONS 32
The Employers - The Employees - The Right to Information - The Right to Refuse Dangerous Work - Joint Health and Safety Committees - Collective Agreements.

VII. EMPLOYERS' AND EMPLOYEES' ORGANIZATIONS 41
Employers' Organizations - The Canadian Manufacturers' Association - Provincial Construction Associations - The Canadian Chemical Producers Association - Quasi-Governmental Safety Associations - Employees' Organizations - The Canadian Labour Congress - The Confederation of National Trade Unions - The Windsor Occupational Safety and Health Council.

VIII. PROFESSIONAL AND SPECIALIST ORGANIZATIONS 47
The Canada Safety Council - St. John Ambulance - The Canadian Public Health Association - The Canadian Medical Association - The Canadian Council on Occupational Medicine - The Canadian Nurses' Association - The Occupational Health Nurses' Associations - The Occupational Hygiene Association - The Canadian Society of Safety Engineering - The Canadian Standards Association.

IX. RESOURCE AND RESEARCH CENTRES 51

X. CANADA'S INTERNATIONAL OBLIGATIONS 53

XI. SUMMARY AND CONCLUSIONS 56

# *FOREWORD*

The range of interest and activity displayed throughout Canada in the field of occupational health and safety is impressive. The combined efforts of the principals — management, labour and government — have brought about considerable improvements in the work place and in work practices. This has been an ongoing process since the first "Factory Act" was passed in Ontario in 1884.

During the past fifteen years, beginning with the proclamation in 1968 of the first occupational health and safety law of general application across Canada to industries and businesses within the federal jurisdiction, activity has intensified in all jurisdictions. Most provinces have amended the pertinent legislation extensively and consolidated it in one administering authority. New regulations reflect the changing circumstances and establish higher levels of protection for workers. These have been supplemented by numerous codes of practice, standards and data sheets for the guidance of employers and their workers as they try to cope with perennial hazards as well as with those associated with new technologies.

Major trade unions and other labour bodies as well as employers and their associations in the private and public sectors have been responding more actively in their heightened awareness of the socio-economic consequences of continuing high levels of work-related injuries and illnesses.

It is appropriate that on the occasion of the Xth World Congress on the Prevention of Occupational Accidents and Diseases being held this year in the Americas for the first time, this vast accumulated experience with its rich diversity and innovation should be presented in this way, especially for those who will be visiting Canada. This account will also interest Canadians who are concerned about the work environment and how our different resources are being used to establish and maintain reasonable standards for the physical and mental well-being of the labour force.

The Canadian Centre for Occupational Health and Safety is to be commended for undertaking this project and Dr. Ken Eaton, who prepared the text, has presented a very informative review of a highly complex subject.

J.H. Currie,
Chairman,
Council of Governors
Canadian Centre for Occupational
Health and Safety

# I. Introduction - The Canadian Mosaic

Canada is a mosaic, not a melting pot. In some respects, it is an anarchist's dream, and in many others, a bureaucrat's nightmare. It is the bane of those who desire centralism and uniformity. The occupational health and safety picture is a mosaic of mosaics, requiring all the determination and patience of a jigsaw puzzle fanatic to put the pieces together. Thirteen governments and over one hundred governmental agencies administer the numerous laws which touch on occupational health and safety; and a myriad of non-governmental organizations, representing employers, employees, health and safety professionals and other interests are also actively involved.

The Canadian mosaic is a product of geography and history. Canada is a vast country, second only to the Soviet Union in land area, with a great diversity of terrain and climate. It is one of the most sparsely populated countries in the world, because in addition to its large metropolitan areas, it has vast tracts with extremely low populations.

The history of Canada's settlement has contributed to the mosaic. The country was originally settled by the French, but the largest group of immigrants has been English-speaking, mainly from the United Kingdom. The remainder have come from various parts of Europe, with a few from Asia.[1] These various national groups usually settled in their own communities and in many cases have maintained their separate cultures. It is in this cultural aspect that Canada has remained a mosaic, retaining within its developing society the distinctive characteristics of most of the world's peoples.

## Governmental Organization

Diversity in Canada has been accentuated by the federal nature of the state. Provincial governments have considerable autonomy, particularly in the area of occupational health and safety. Thus, authority for occupational health and safety is shared by thirteen jurisdictions: the federal, ten provinces and two territories.[2]

The existence of thirteen jurisdictions involved in occupational health and safety has both advantages and disadvantages. The immediately apparent disadvantage is a lack of uniformity in coping with the problems. For example, because each jurisdiction sets its own regulations, there is no uniform law to deal with dangerous situations common to all regions. A worker going from one province to another may be faced with different rules and regulations in his work situation. National unions representing workers throughout the country and employers operating in more than one province have to cope with up to thirteen different sets of laws and regulations.

This disadvantage, however, may be outweighed by the opportunity that decentralization gives the different jurisdictions to experiment and learn from other's efforts. National unions are able to use such examples as a spur to the improvement of legislation and regulations in less progressive areas. Thus, improvements come by a process of competition among the jurisdictions, and there is less probability of stagnation than if only one jurisdiction were in charge.

## The Industrial Structure

The differences among the various regions of such an immense country call for some diversity of treatment. Each provincial government has to deal with a different industrial structure. Not only do they contain different industries, but also within the same industries, manufacturing practices and work habits vary widely.

Different forms of agriculture exist in each region. The wheat-growing prairie provinces differ from Ontario and Québec, where dairy products prevail, from the potato-growing areas of Prince Edward Island and New Brunswick, and from the fruit-growing areas of British Columbia and the Niagara area of Ontario. The fishing industry of the Atlantic provinces, particularly Newfoundland and Nova Scotia, differs from the smaller salmon and herring industries of British Columbia, and more particularly from the mainly freshwater fishing industry of Manitoba and Ontario. Forestry exists in all provinces but its extent and the uses to which forest products are applied depend upon local factors.

Canada's extensive mineral resources form the basis for mining and refining industries, but these blessings have not

---

[1]**Composition of Canadian Population, 1971.**

| | |
|---|---|
| British Origin | 45.0% |
| French | 29.0% |
| German | 6.1% |
| Italian | 3.4% |
| Ukranian | 2.7% |
| Netherlands | 2.0% |
| Other European | 8.8% |
| Native Indian & Inuit | 1.5% |
| Asiatic | 1.3% |

[2]Only certain industries of an interprovincial character, as well as those specifically named in the Constitution Act of 1867 come within the federal jurisdiction. This includes steamship lines, interprovincial ferries, port facilities, railways, canals, air transport, telegraphs, interprovincial road transport, interprovincial pipelines, telephone and cable communications, radio and television, grain elevators, banking, uranium mining, and the services incidental to these industries. Certain Crown corporations involved in lending or financial operations or in the management of commercial or industrial undertakings also come under federal jurisdiction. These industries and corporations employ nearly 600,000 people, or about 6% of the total Canadian workforce. The remainder, with the exception of those in the two northern Territories, are under provincial jurisdiction. The jurisdictional powers over occupational health and safety spring from powers over labour relations in general.

The Yukon and Northwest Territories are federal territories, but have authority to legislate on occupational health and safety matters.

*Chart 1*

## *Employees, by industry, annual average 1980*

| | (000's) | |
|---|---|---|
| Agriculture | 156 | (1.7%) |
| Forestry | 68 | (0.8%) |
| Fishing and Trapping | 15 | (0.2%) |
| Mining, Quarrying & Oil Wells | 170 | (1.9%) |
| Manufacturing | 1,851 | (20.5%) |
| Construction | 455 | (5.0%) |
| Transportation, Communication & Public Utilities | 843 | (9.3%) |
| Trade | 1,556 | (17.2%) |
| Finance, Insurance and Real Estate | 517 | (5.7%) |
| Community, Business and Personal Service | 2,767 | (30.6%) |
| Public Administration and Defence | 636 | (7.0%) |
| **Total** | **9,033** | |

Source: Statistics Canada, *Estimates of Employees by Province and Industry* (72-008). January 1982. Plus estimates of paid workers in agriculture in Labour Force Survey.

been evenly distributed.[1] While Alberta is particularly fortunate with its large production of crude petroleum, natural gas and natural gas by-products, sulphur and coal, Prince Edward Island has no minerals apart from sand and gravel. The recent beginning of the development of an offshore oil industry off the east coast of Newfoundland and Nova Scotia presents an entirely new set of problems and challenges.

Canada also has considerable water-power resources. Hydro-electric power is particularly important in Québec where it represents about 99% of the total generating capacity, and is also significant in British Columbia, Manitoba, Newfoundland and Ontario.

The above natural resources form the basis of the primary industries in Canada. With the exception of ocean fishing and uranium mining, these resource industries come mainly under provincial jurisdiction.

Nature decides the location of natural resources, but man has been the main determining factor in the location of the manufacturing industries. Eastern Canada was the first area to be settled, so manufacturing is predominantly in Ontario and Québec, and to a lesser degree in British Columbia. The manufacturing industries, which in 1980 employed about 20% of Canadian workers, come mainly under provincial jurisdiction. In terms of numbers employed, the leading manufacturing industries are pulp and paper mills, machinery and equipment manufacturers, iron and steel mills, saw mills and planing mills, motor-vehicle parts and accessories manufacturers, communications equipment manufacturers, clothing, and smelting and refining.

The construction industry (which includes highway and building construction) plays an important part in all the provinces, employing 5% of all Canadian employees in 1980. Because of its intra-provincial character, very few construction workers are under the federal jurisdiction.

Transportation, communications and public utilities employ about 9% of Canadian workers. Transportation, which includes air, land and water transport, is mainly under federal jurisdiction. Water transport includes ocean and inland shipping, the latter of particular significance because of the St. Lawrence Seaway which allows ships to reach 3,700 km from the Atlantic to the head of the Great Lakes. The railways have always been an important means of communication in Canada, although their significance has been reduced by the development of air and motor transport. Railways are particularly important in the transport of export grain and coal from the prairie provinces. Rail and air transportation are almost entirely under federal jurisdiction. Long-distance motor transportation across provincial borders comes under federal jurisdiction as well, but the local urban transit systems and local bus systems, unless they cross provincial borders (e.g. as in the Ottawa-Hull region) are under provincial jurisdiction. Employees in the communications sector, which includes radio and television broadcasting, and telephone, telegraph and cable systems are mainly under federal jurisdiction. Public utilities are predominantly provincial.

Most employees in wholesale and retail trade come under provincial jurisdiction. For constitutional reasons, bank employees come entirely under federal jurisdiction, but other branches of the service industries, including health care, are generally under provincial jurisdiction.

[1] **Mineral production of Canada, by provinces, 1979**

| Province | Main minerals produced | % of Canadian total production |
|---|---|---|
| Alberta | petroleum, natural gas by-products, coal | 49.4 |
| Ontario | iron ore, nickel, copper uranium | 12.5 |
| British Columbia | coal, natural gas, copper, molybdenum | 10.3 |
| Québec | asbestos, copper, iron ore, stone | 8.3 |
| Saskatchewan | petroleum, potash, uranium | 7.2 |
| Newfoundland | iron ore, zinc, asbestos, copper | 4.3 |
| Manitoba | nickel, copper, cement, petroleum | 2.5 |
| New Brunswick | zinc, copper, lead, silver | 1.8 |
| Northwest Territories | zinc, lead, gold | 1.7 |
| Yukon | zinc, lead, silver | 1.1 |
| Nova Scotia | coal, gypsum, salt | .8 |
| P.E.I. | sand and gravel | 0.1 |

Source: *Canadian Minerals Yearbook*, 1979, pp. 15-16.

Public administration is both provincial and federal; and municipal and provincial employees come under provincial jurisdiction. These service industries have grown in importance in Canada as elsewhere, and in 1980 employed more than 60% of Canadian workers. With one or two exceptions, workers in these industries are generally considered to have nonhazardous jobs, but new technologies have been introduced in recent years, possibly bringing new hazards with them.

## *The Need for Governmental Intervention*

Through proximity and common ancestry, English Canada has much in common with American society. Essentially, it is a free-enterprise society. For various reasons, however, government intervention has in general been accepted at both federal and provincial levels more in Canada than in the United States.

An Economic Council of Canada study firmly supported government intervention in the field of occupational health and safety. It rejected the possibility of relying on existing market mechanisms, stating that "The result in an unregulated market would be an imperfect sharing of the incentive to reduce workplace risk." The lack of information which the workers have on occupational hazards, particularly regarding the newer chemicals, radiation and noise, would put them at a considerable disadvantage in an unregulated market. The council argued that health and safety regulation is necessary and is widely accepted in Canada, and has "contributed measurably to safer and more secure working conditions in Canada."[4]

This document is an attempt to describe the nature of this intervention, mainly by governments, but also by other forces in Canadian society. Its purpose is to provide a compendium of the Canadian occupational health and safety mosaic of mosaics.

Since the Ontario Government passed the first Factory Act in 1884, governmental intervention in workplace health and safety has grown. In the last decade, this intervention has heightened and taken on a new form. Among other things, awareness of the dangers of new chemicals has aroused public interest in the problem of environmental pollution, including that of the workplace. Increased pressure from labour unions, politicians and public interest groups has compelled governments to review their occupational health and safety programs. Most governments have now made radical changes in their programs, and others are in the process of doing so. The main features of such changes are:

1. Centralization of occupational health and safety programs in one agency rather than sharing among several.
2. Governmental use of advisory councils, representing management, labour and the public. In some cases, nominees of these interests play a participatory rather than an advisory role.
3. Greater reliance on workplace health and safety committees.
4. Strengthening of the worker's right to refuse to undertake dangerous work.

In particular, Canada has moved away from the system based exclusively on the use of regulations and a factory inspectorate to enforce them. Workplace health and safety requires an effective "internal responsibility system" in which management plays the key role, but is willing to involve the workers and their organizations in health and safety programs and procedures.

In his report on the Health and Safety of Workers in Ontario's Mines,[5] Dr. James Ham distinguished between direct and contributive responsibility for safe production. Direct responsibility falls on the shoulders of those 'directly responsible' for the organization of the work and the conditions under which it is performed. These include the worker, supervisor, management and executives of the firm; it extends from the chief executive officer to the worker at the point of production. Contributive responsibility is borne by those who can contribute to safe production through legislation, enforcement, consultation, advice, education etc. Among those involved are government departments and inspectors, unions and employers' associations, advisory councils, health and safety committees, and safety associations.

This document describes mainly those organizations which bear contributive responsibility. Yet a stronger system of direct responsibility is the main objective.

In conclusion, the main actors are (a) governments, (b) employers and their associations, (c) workers and their unions, and (d) organizations representing health and safety activists. The main activities in solving health and safety problems are (a) legislation and its enforcement, (b) research, (c) information, and (d) education.

The various parties are involved to varying degrees in these activities, but do not work in isolation from each other. Although their parts are not orchestrated with a particular finale in mind, they share a common objective. Governments are the prime movers in legislation, but they seek the advice of, and are lobbied by the other parties. In most jurisdictions there are advisory councils representing the employers, employees and the public — with varying degrees of power and effectiveness. Governments are also the main enforcers of legislation, but recent trends are to

---

[4]See *Economic Council of Canada, Reforming Regulation,* (Ottawa, 1981), pp. 100-2. See also: G.B. Reschenthales, *Occupational Health and Safety in Canada; the Economics and Three Case Studies,* (Institute for Research on Public Policy, Montreal, 1979).

[5]*Report of the Royal Commission on the Health and Safety of Workers in Mines* (Toronto, 1976).

replace or supplement enforcement with persuasion. This means greater reliance on employers and workers through health and safety committees, and an extension of the worker's right to refuse unsafe work. And finally, governments also play a powerful role in research, information and education. They are tending now to delegate these functions to the other parties, however, and to provide subsidies for undertaking them.

Apart from the direct responsibility they bear for the safety of their operations, employers not only seek to influence governments through their associations , but also cooperate with them through advisory councils and safety associations. Individually and through their associations, they undertake research into health and safety matters and provide information, education and training.

Workers have the direct responsibility to observe safety rules established by governments and employers, and to refuse unsafe work. Their contributive responsibility lies in using the health and safety committees to influence conditions in the workplace. Through their unions, they have obtained certain rights either by legislation or by collective bargaining. And their unions in turn are involved in influencing legislation, collective bargaining and education.

The health and safety activists operate through their associations, which seek to influence governments and inform and educate employers and workers. In this work they receive financial and other support from the other parties.

# II. Canada's Industrial Hazards

The occupational hazards faced by Canadian workers have much in common with those of other industrial countries, but there are some unique features.

## *Mississauga and the Ocean Ranger*

Two recent incidents helped to focus public attention on these hazards: the November, 1979 derailment of a freight train in the city of Mississauga, Ontario; and the sinking of the Ocean Ranger oil rig off the coast of Newfoundland in February, 1982. The publicity that these incidents received contrasts sharply with the general ignorance of occupational hazards.

The Mississauga derailment spread chlorine gas over a wide radius. Fortunately, there were no deaths or injuries. But 223,000 residents had to be evacuated, four times as many as in the Three Mile Island nuclear accident in Pennsylvania, USA in March 1979, which received worldwide publicity. The Mississauga incident brought dangerous chemicals out of the factories and dumped them on a community's doorstep. A whole population was suddenly aware of a potential danger of exposure to hazards[6] that had hitherto only threatened chemical workers.

A derailment near MacGregor, Manitoba in March, 1980 received less publicity. MacGregor's 900 residents did not have to evacuate their town. Some of the derailed cars contained liquid vinyl chloride monomer, a toxic and flammable cancer-causing chemical, which leaked out of some of the tanks. Railway workers cleaned up the spill, and some complained of inflamed eyes, sore throats and severe headaches.

Dow Chemical, who were present at the work site, constantly monitored the area and determined that it was safe to work in. The employees who said that they felt the symptoms mentioned were examined by the CN Medical Department. The results were negative and they returned to work the following day.

According to Julius Lukasiewicz, a Carleton University professor, there are about 300 derailments each year in Canada. It may be, as Lukasiewicz claims, that the cause of these derailments is poor maintenance of track and equipment but the Railway Advisory Committee points out that the rate of collisions and derailments per million gross ton kilometers in Canada in each of the last twelve years has been among the world's lowest. Since the gross tonnage of Canadian freight trains is much greater than European railways, the most logical criterion is ton-kilometer. The traffic density on the single track main routes in Western Canada is heavier than on many four-track routes between principal European cities. As a result, Canada's two major railways are spending enormous capital sums on grade revisions, double-tracking and other improvements.

Canadian derailments do not always have the sensational consequences which occurred in Mississauga. They do, however, present hazards on a continuing basis to railway workers and do not get Mississauga's publicity.

The discovery of oil off the coast of Canada presents new hazards to Canadian workers, witness the Ocean Ranger incident, in which an oil rig anchored off the Newfoundland coast sank during a winter storm in February, 1982. The crew were not so lucky as the people in Mississauga; all drowned or died of exposure. The spotlight turned on the hazards faced by offshore oil workers, and various inquiries set out to determine causes.

Offshore oil drilling is only a small part of Canada's petroleum industry. Most of the oil exploration is centered in Alberta and the accidents that occur there receive little publicity. Yet in 1978, 4,307 injuries were reported among Alberta's 7,500 oil riggers. Between 1976 and 1979, 39 workers died, poisoned by hydrogen sulphide gas seeping from the drill hole, electrocuted or crushed by the chain used to screw together the one-ton lengths of pipe spinning out of control. These isolated accidents did not get the Ocean Ranger's intense publicity.

## *Mining Casualties*

The Mississauga and Ocean Ranger incidents became household words. Mining accidents aren't so easily remembered, not because there are fewer maimed and dead but because they have always been with us. The Ocean Ranger may have sunk because floating oil rigs are new and their hazards not fully understood, but hundreds of years of experience and our newest technology have yet to eliminate casualties in the mines. In Val d'Or, Québec, eight men died in June, 1980 when a gold mine caved in; another cave-in killed four men that year in Grand Cache, Alberta; and ten men died the previous year in an explosion in a Glace Bay colliery in Nova Scotia. These are deaths in the plural; many more people die singly, in less dramatic accidents or due to much less dramatic industrial diseases.

Sometimes workers survive accidents because both they and their employers were prepared. A fire trapped 21 miners in the Central Canada Potash Mine near Colonsay, Saskatchewan in March, 1980. They could have been asphyxiated or poisoned by the fumes, but emergency procedures and equipment had been so well organized that each worker was warned in time to reach shelter and seal a section of the tunnel against the fumes. It took five hours for the fire to die down and another five before it was safe for rescue workers to enter the mine. The trapped miners suffered only boredom during the ten-hour wait.

We think first of those workplace hazards that result in headlines: explosions, drownings, cave-ins, falls and fires. But there are more commonplace hazards such as electrici-

---

[6]Evidence in the inquiry into the Mississauga derailment by the Ontario Ministry of the Environment indicated that never during the monitoring of air conditions at any point around the site did the concentration of chlorine in the air exceed one-third of acceptable workplace exposure.

ty, explosives, dangerous machinery, faulty scaffolding and other structures, greasy walkways and badly placed ladders. Then there are the insidious, delayed action "time bombs", such as some chemicals, radiation and stress whose effects are not always immediate or obvious but can ultimately be crippling or fatal.

## *"Time-Bomb" Hazards*

Asbestosis is one such "time-bomb." A disease of the lung caused by breathing asbestos fibres, it is only one of many lung diseases caused by inhaling dust or fibres. Textile workers in Québec and Ontario face brown lung disease; uranium miners in Ontario, lung cancer; coal miners in Nova Scotia and Alberta, black lung and silicosis; the list is long. Prolonged exposure to dust and fibres may cause other cancers than those of the lung, but experts differ as to how long "prolonged exposure" is. The Ontario Workers' Compensation Board considers it to be ten years' exposure in the case of asbestos-related cancer.

A "time bomb" with a shorter fuse is exposure to bacteria and fungi. Hospital, laboratory and agricultural workers, and people working with animals are exposed to more, rarer, and nastier diseases than the general population.

Stress can also be a "time bomb," and extremes of temperature are a form of stress. Extremely high or low temperatures are obviously an immediate hazard, but just short of the ends of the thermometer are ranges which can undermine a worker's health over a period of time.

Usually when we think of stress, we think of psychological stress, and that too can be a workplace hazard. Created by things as diverse as noise or discrimination, it can cause physical damage (e.g. ulcers or heart disease) as well as psychological damage. Repeated exposure to high noise levels can also result in deafness.

Workers may also be subjected to stress by prolonged contact with vibrating parts of machines, such as jack hammers and riveters. Such stress may physically damage the fingers (whitefinger or the Raynaud Phenomenon), other parts of the body or the whole body.

Something is known about most of the hazards referred to above, but little is yet known concerning the effects of thousands of other hazards brought about by the new chemical substances used in industry. Many chemicals are poisonous and many may cause, promote or trigger cancer. One chemical, harmless in itself, may become very dangerous in combination with another.

The greatest danger posed by chemicals is probably our ignorance of their effects and the widely varying safety standards for the few of which we have some knowledge. For example, the dangerous characteristics of vinyl chloride monomer (VCM), were not known during the first 30 years of worker exposure. And although the federal government's limit of permissible exposure to VCM is five parts per million (ppm), in the MacGregor derailment,[7] concentrations near the spill were *three hundred ppm*. This illustrates a further difficulty with dangerous chemicals; by the time measurements have been taken and standards applied at the site of an accident, workers may already have been exposed to an unacceptable level of toxic exposure.

The saddest victim of occupational hazards may be the one who suffers the results of a parent's exposure to chemicals or radiation. When we know so little about the effects of so many chemicals, we can know even less about the long-term effects on children who were not yet born or even conceived at the time of their parent's exposure. We have become more aware recently of the vulnerabililty of the reproductive system in women both before and after conception; what is not so well publicized — or understood — is the vulnerability of the male reproductive system.

## *Data on Occupational Injuries and Illnesses*

We may see this background of actual incidences and hazards in better perspective if we look at data on occupational injuries and illnesses. It allows some approximations to the "level of health and safety," and we can also make comparisons over time and between industries. Such comparisons must be tentative, however, due to the limited nature of the data available.

To describe the work injury and illness situation statistically, we need a count of the injuries and illnesses. The most complete Canada-wide data, and that on which we rely in this document, is that collected by the Occupational Safety and Health Branch of Labour Canada,[8] based on provincial workers' compensation boards records. Several provincial occupational health and safety agencies, Labour Canada, and some provincial accident prevention associations collect information limited to their own constituencies. Although this information is more accurate for the consitituency it serves, it is not national in scope.

The accuracy and comparability of the data on number of work injuries and illnesses depends on the definitions used, the reporting requirements and practices, and the policies for adjudicating claims of each of the workers' compensation boards. In the course of time, legislative-reporting requirements may have become stricter, thus increasing the number of reported accidents. If we define a "disabling injury" as one which entitles the worker to compensation, a reduction of the waiting period for compensation may increase the number of "disabling injuries". Changes in the definition of reportable illness

---

[7]See above, p. 2 Several jurisdictions have a lower level of permissible exposure to VCM; e.g. Ontario's is 2 ppm.

[8]*Canadian Employment Injuries and Occupational Illnesses.* Information in this chapter is taken from the 1979 edition, and updated computer sheets provided by Labour Canada.

will affect the reporting practices of the occupational physicians. And the greatest degree of accuracy is, of course, in the data for fatal accidents, where reporting is universal and strict.

Reporting customs vary as much as legislative requirements. Some workers report an accident, while others continue to work without reporting it. Workplaces with a health and safety committee may have a greater incidence of reported injuries than those without, yet may be safer because of the committee's watchdog influence. The strengthening of workers' rights in a province may improve workplace health and safety, but at the same time increase the number of reported accidents or illnesses.

As in other countries, Canadian workplace injuries and illnesses are probably under-reported. Since compensation payments are less than earnings, workers may ignore minor injuries, and may also be reluctant to claim where they feel they will not be fairly treated by the Board. In periods of unemployment, they may be afraid to absent themselves from work. Employers may under-report their injury rate where their workers' compensation assessments are related to their accident record, in spite of fines for concealing injuries. Accidents are probably under-reported in some workplaces where there is no labour union or health and safety committee. And, since statistics are derived almost solely from workers' compensation boards, injuries suffered by workers not covered by these boards will often go unreported.

Illnesses are probably under-reported more than injuries. Firstly, the relationship between an occupational health hazard and an illness is difficult to establish, particularly where an illness may be brought on by a combination of hazards, both in the workplace and beyond. Secondly, the cause of an illness is often not immediately apparent, and in the case of a lengthy latency period, may be difficult to prove. The employees may have greater cause for concern about the ultimate justice of the board awards because of the technical aspects of the problem. According to one group of experts, "even though most death and disability in Canada results from disease, most of the accepted compensation claims are for injury rather than illness."[9]

The Occupational Safety and Health Branch of Labour Canada is working on a uniform classification system for recording workplace injury and illness statistics, but so far, has made limited progress. Provincial (not to mention international) comparisons thus are almost impossible to make.[10] And comparisons must be made between industries and over a period of time even more cautiously.

The number of injuries and illnesses tell us very little unless we can establish ratios between them and the number of employees (incidence rate). Better still, we want to relate injuries and illnesses to the number of person-hours worked during the period in which they took place (frequency rate).

The incidence rate cannot be calculated accurately in Canada because the workers' compensation boards do not record the number of workers covered. We must thus use Statistics Canada data for the total number of employees, and since workers' compensation is not universal in any province, the incidence rate tends to be understated.

The frequency rate, which measures the ratio between injuries and illnesses and person-hours worked, can be roughly estimated by using the payroll data collected by the workers' compensation boards. The margin of error here, however, is probably even greater than with the incidence rate. Frequency rates are published by Labour Canada only for employees covered by the Canada Labour Code and the Government Employees' Compensation Act.

With these deficiencies in mind, we can make certain tentative statements about occupational injuries and illnesses in Canada.

*1. In 1980, a Canadian worker had approximately a one-in-eight chance of suffering injury, and a one-in-10,000 chance of being killed at work.*

In 1980, (see Table I) Canadian workers suffered about 1.2 million injuries. This meant that each of the 9 million workers had about a one-in-eight chance of being injured. Almost half of these injuries were treated the same day and the employee returned to work on the same or following day, while the other half were "disabling injuries" which incapacitated the worker for anywhere from two days to life. The injury might have resulted in the loss of a limb or the permanent impairment of a body function, or it might have been fatal. Each Canadian worker had a one-in-sixteen chance of suffering a "disabling injury."

Of these injuries, 866 were fatal. Each Canadian worker had a one-in-10,000 chance of being killed at work.

*2. During the 1970s, the incidence of reported injuries increased, but the fatality rate fell.*

Between 1971 and 1980, the total number of reported injuries increased 52%; this included an 80% increase in the number of disabling and a 34% increase in the number of nondisabling injuries.[11] Reported injuries increased more rapidly than employment, so that the injury incidence increased from 11.58 to 13.42 per 100 workers. Disabling injuries per 100 workers increased from 4.57 to 6.28, or 37%; and nondisabling from 7.01 to 7.14, a 2% increase. Fortunately, during the decade the fatality rate fell from 16.6 to 9.6 per 100,000 workers, a 42% drop.

---

[9]Pran Manga (et al): *Occupational Health and Safety; Issues and Alternatives*, (Economic Council of Canada, 1981). The authors argue that while 75.6% of all death and disability in Canada results from disease or illness, only a very small minority of accepted workers' compensation claims for both fatalities and permanent disabilities are for diseases.

[10]The International Labour Organization's *Year Book of Labour Statistics*, Table 27A on "Persons Injured and Workdays Lost" contains no entry for Canada. Table 27B on "Rates of Fatal Injuries" contains entries for Canada only in the manufacturing and construction industries.

[11]The difference in the increases is partly explained by the reduction of the waiting period for disabling injuries, which amounts to a change in their definition. And improved reporting procedures likely played a key role in both increases. (See above, p. 8 )

*Table 1*

## *Occupational injuries & illnesses in Canada 1971-1980*[1]

| | No. of occupational injuries and illnesses | | | | Employment in thousands[4] | | Incidence of occup. illness & injuries[5] (per 100 workers) | | Rate | Fatalities[6] |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nondisabling | Disabling[2] | | | Total | | Disabling | Nondisabling | Total | (per 100,000 workers) |
| | | Nonfatal | Fatal[3] | Total | | | | | | |
| 1971 | 480,309 | 312,302 | 924 | 313,226 | 793,535 | 6850 | 4.57 | 7.01 | 11.58 | 16.6 |
| 1972 | 488,764 | 390,612 | 1,078 | 391,690 | 880,454 | 7109 | 5.51 | 6.88 | 12.39 | 17.4 |
| 1973 | 547,256 | 437,260 | 1,124 | 438,384 | 985,640 | 7491 | 5.85 | 7.31 | 13.16 | 18.4 |
| 1974 | 573,281 | 472,270 | 1,456 | 473,726 | 1,047,007 | 7861 | 6.03 | 7.29 | 13.32 | 18.0 |
| 1975 | 547,147 | 440,051 | 957 | 441,008 | 988,155 | 7981 | 5.53 | 6.86 | 12.38 | 14.6 |
| 1976 | 571,329 | 472,240 | 936 | 473,176 | 1,044,505 | 8121 | 5.83 | 7.04 | 12.86 | 13.0 |
| 1977 | 584,312 | 454,507 | 831 | 455,338 | 1,039,650 | 8340 | 5.46 | 7.01 | 12.47 | 11.3 |
| 1978 | 590,220 | 482,814 | 854 | 483,668 | 1,073,888 | 8491 | 5.70 | 6.95 | 12.65 | 11.7 |
| 1979 | 627,862 | 534,587 | 932 | 535,519 | 1,163,381 | 8802 | 6.08 | 7.13 | 13.22 | 11.9 |
| 1980(P) | 642,671 | 564,494 | 866 | 565,360 | 1,208,031 | 9001 | 6.28 | 7.14 | 13.42 | 9.6 |

1. Excludes Northwest Territories and Yukon
2. Total Number compensated during the years including claims originating in prior year and compensated in given year.
3. Figure for 1974 includes large number of deaths in Ontario of pensioners who had an earlier disabling work injury.
4. From *Estimates of Employees by Province and Industry* (Statistics Canada, 72-516 and 72-008) plus estimates of paid workers in agriculture in Labour Force Survey. Excludes Northwest Territories and Yukon
5. Rates are understated because Statistics Canada estimates of employment are used. Not all persons employed in Canada are covered by Workers' Compensation.
6. These are rates for all-Canada, including the Northwest Territories and Yukon. They also include all fatal industrial accidents, whereas Column 3 only includes those accidents covered by legislation.

P. Preliminary

Source: *Canadian Employment Injuries and Occupational Illnesses 1979*, Labour Canada (Tables 1.1 and 1.16) - updated for 1980 with computer print-outs.

*3. The highest fatality rates for Canada as a whole are in fishing, forestry, mining, construction and transport. The highest injury rates in the federal industries are in mining, longshoring, road transport and grain handling.*

Some industries and occupations are more hazardous than others. Data comparing injuries and illnesses by industry on a Canada-wide basis is incomplete, although several jurisdictions do collect it. We can make industrial comparisons by using (a) the fatality rates in all Canadian industries, and (b) the injury rates in selected jurisdictions.

As already stated, the chances of a Canadian worker being killed at work during 1980 was about 1 in 10,000. In the fishing industry, however, the chances were about 14 in 10,000; in forestry, 9.8; in mining, 7.8; in construction, 3.3; and in transport, 2.2. In all other sectors, — manufacturing, trade, services, finance and public administration — the chances were less than 1 in 10,000.[12]

In 1978 in the federally-regulated industries, total injuries per 100 workers were mining, 90; longshoring, 40; road transport, 26; and grain elevators, 25. There were respectively 40, 14, 13 and 7 disabling injuries per 100 workers in these industries. Thus in 1978, the chances of a miner suffering an injury were 9 out of 10, and 4 out of 10 that it would be disabling.[13]

*4. In 1980, the cost of injuries to employers was at least $5.4 billion; the cost to workers cannot be measured.*

To workers, the cost of injuries is immeasurable. A death can perhaps be measured in insurance terms, but this account ignores the survivors' deprivation and grief, to say nothing of the victim. The loss of a machinist's hand or an operator's hearing might be measured in terms of future earnings reduced or foregone; but this cannot compensate for the loss of pleasure in the pastimes which might have otherwise been pursued. The suffering of the victims and their survivors is a subjective factor which cannot be measured.

The costs to employers can be measured, albeit roughly. In 1980, total payments for work injuries, including compensation, medical aid, hospitalization, rehabilitation and funeral expenses were approximately $1.34 billion. Since the indirect costs to the employer of these injuries in terms of work dislocation, lowered morale, supervisors' time,

[12]Based on computer print-outs provided by Labour Canada.

[13]Labour Canada, *Canadian Employment Injuries...*, 1979, Table 2.4.

etc. are at least three times the direct cost,[14] the total cost to industry of work injuries in 1980 would be at least $5.4 billion.

*5. Occupational injuries and illnesses affect employees and employers more seriously than industrial disputes, yet receive less publicity.*

Industrial disputes and industrial dispute statistics receive far more publicity than injuries and injury statistics. Yet a Canadian worker in 1980 had a 1-in-20 chance of being involved in an industrial dispute,[15] against a 1-in-8 chance of suffering industrial injury or illness.

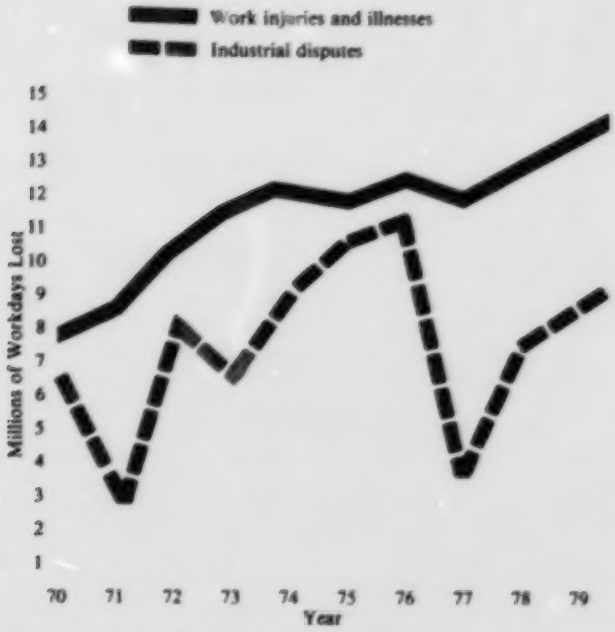
In 1980, industrial disputes cost Canada almost 9 million person-days but the costs of such disputes are hard to measure because much of the loss can often be made up after work resumes.

Estimates, however, vary between $156 and $400 per person-day.[16] Accepting the higher figure, the loss due to industrial disputes in 1980 was $3.6 billion, considerably less than the estimated $5.4 billion cost of occupational injuries and illnesses. And these figures probably underestimate the costs of the injuries and illnesses and overestimate those of industrial disputes.

A further comparison can be made between days lost through work injuries and those lost through industrial disputes. The former would be based on the days of compensation paid by the workers' compensation boards, with an addition for the waiting period prior to receipt of compensation. Chart II shows that in each year during the 1970s work injuries and illnesses cost Canada more days lost than did industrial disputes.[17]

*Chart II*

## *Workdays lost through work injuries and illness, and through industrial disputes in Canada, 1970-1979*




Sources: For Work Injuries and Illness - by Labour Canada.
For Industrial Disputes - *Strike and Lock-Out Statistics, 1980.*

[14]See Labour Canada, *Canadian Employment Injuries and Occupational Illnesses*, 1979, p. 7. In support of this "conservatively-accepted ratio," Labour Canada quotes H.W. Heinrich, *Industrial Accident Prevention* (McGraw-Hill), 1959, pp. 50-61. Heinrich presents various case studies to justify its use. In a study carried out for the St. John Ambulance, a research group of the School of Business Administration and Commerce of the Memorial University of Newfoundland used a 6:1 ratio. The authors claim that an 8:1 ratio is generally accepted throughout industry. Our figure is an estimate with no claim to scientific accuracy, but it would probably understate the cost.

[15]In 1980, 441,025 out of 9 million employees were involved in industrial disputes. See Labour Canada, *Strike and Lock-Out Statistics, 1980.* This comparison is for one year only. During the 1970s there were significant variations in the annual amount of industrial dispute activity.

[16]Here again, these are rough figures with no claim to scientific accuracy. S.M.A. Hameed in "Cost-Benefit Analysis of a Strike" in *Industrial Relations*, Vol. 31(1), pp. 145-155, calculated that the 1966/7 Algoma strike cost the company $122,434 or $59 per person-day and cost industry as a whole $239,655 or $115 per person-day. Allowing for inflation, this would be respectively $156 and $305 per person-day in 1980. Woodruff Imberman in "Strikes Cost More Than You Think" in *Harvard Business Review*, (May-June 1979, pp. 133-138) calculated that strike costs in 1979 ranged from about $200 US per person-day for smaller companies to about $300 US for companies with 500-1000 production workers. This did not include 'uncommon costs' such as sabotage, plant closures as a result of strikes, expensive arbitration, etc. Allowing for these uncommon costs, inflation, and the depreciation of the Canadian dollar, the figure for large Canadian firms might be as high as $400 Canadian per person-day in 1980.

[17]Losses through industrial disputes may not be comparable to those through workplace injuries and illnesses. A dispute results in a total loss of production to the workplace involved, whereas an injury or illness does not usually result in a total stoppage of work. But injuries and illnesses affect more workplaces than do industrial disputes and, on average, as the above figures indicate, are more serious in their economic impact on society as a whole. Industrial disputes and occupational illnesses and injuries are none the less two sides of the same coin. Both are closely related to human relations in industry.

# III. Administration and Enforcement

The legislation and administration relating to occupational health and safety is complex and ever-changing. By the time this document reaches the public, several changes will already have taken place.[18]

## Administration

Although deregulation efforts are taking place, the administrative complexity will be with us for a long time, at least partly because occupational health and safety is administered by thirteen jurisdictions. Other agencies dealing with various aspects of public health and safety also impinge on this field. And there are historic factors behind the administrative structure, such as the historic role of workers' compensation boards, which remain actively involved in varying degrees. There has, however, been a trend in some areas to simpler structures and the concentration of the government's administration of occupational health and safety matters in one agency.

Three of the jurisdictions have an autonomous occupational health and safety agency. In four others, the Department of Labour (or Labour and Manpower) is mainly responsible. In two, the workers' compensation board and in one, the Environment department are the main responsible agencies. In the Yukon Territory, the main authority is the Department of Consumer and Corporate Affairs. And in the Northwest Territories, it is the Department of Justice and Public Services. In six of the provinces, where the workers' compensation boards are not the main agency, the boards still play an important role in accident prevention.

Most jurisdictions have separate acts or regulations for mining and construction, and separate divisions within their overall occupational health and safety administration for dealing with these industries. Three administer mining safety separately from industrial safety through those departments concerned with mining (e.g. Energy and Mines). In all but three jurisdictions, the same applies to the safety aspects of petroleum and gas production, which comes under legislation relating mainly to production, and which is administered by departments concerned with such production. Federal acts and regulations on petroleum and gas production apply to the Yukon and Northwest Territories and to offshore drilling, and are administered by the Department of Energy, Mines and Resources.

The federal government has separate acts and administration for its employees,[19] but in other jurisdictions public servants are covered by the general occupational health and safety acts and administration.

Table II shows the main and secondary agencies involved in each jurisdiction, and the acts they administer. As the summary table shows (Table IIA p. 17), there were 108 agencies involved in, and 241 laws dealing with occupational health and safety in Canada in 1982. But this is not the whole story because in some agencies there may be several units involved. And it does not show the complexity of the laws, or the number and complexity of the regulations issued under the laws. It merely gives an indication of the complexity of the governmental mosaic in the overall mosaic of mosaics in the occupational health and safety field. Fortunately, however, many of the acts referred to in the table have only a peripheral contact with occupational health and safety, and in some cases the jurisdiction's occupational health and safety act will stipulate that the provisions of the act and its regulations prevail over anything in any general or special act.[20]

The various jurisdictions also coordinate through the *Federal/Provincial Advisory Committee on Environmental and Occupational Health*, established to advise ministers and deputy ministers of health on all matters of environmental and occupational health with due regard for respective jurisdictions and responsibilities. Among other things, its terms of reference include the physical, chemical, radiation and other health hazards of work environments. The advisory committee has met fourteen times since 1978, has created several subcommittees and working groups, and has sponsored a number of federal/provincial joint projects. The results of many of these projects have been incorporated into the programs of the appropriate jurisdictions.

The *Canadian Centre for Occupational Health and Safety* (CCOHS), plays a unique role in the mosaic because it is both intergovernmental and tripartite. It facilitates consultation and cooperation among federal, provincial and territorial jurisdictions, and participation by labour and management in setting and maintaining high standards of occupational health and safety. It has the autonomy of a federal Crown corporation, and is governed by, and responsible to a council of governors, appointed by the Governor-in-council from nominees of the federal, provincial and territorial governments and employee and employer organizations.

Currently, CCOHS' main activity is the development of an information and advisory service (IAS). The information provided is designed primarily for easy and quick access to laypersons, both workers and employers. Scientists trained in various aspects of occupational health and safety use modern techniques of information collection and dissemination to provide the IAS. A computer data bank with terminals in various parts of the country gives access to data bases supplied by the International Occupational Safety and Health Information Centre (CIS)[21] of the International Labour Office in Geneva, the National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) in the United States of America, and such Canadian agencies as the

---

[18]Part IV of the (federal) Canada Labour Code is currently under revision.

[19]See p. 12, below.

[20]See Ontario's Occupational Health and Safety Act, Section 2(2).

[21]CIS - Centre international d'informations de sécurité et d'hygiène du travail.

Canadian Standards Association and the Council on Protective Equipment. As described later,[22] CCOHS serves as the Canadian agency for the ILO's Occupational Safety and Health Hazard Alert System, and is also the national CIS centre in Canada.

At the *federal level*, Labour Canada is the most important administrative body and is responsible for the administration of the Canada Labour Code, Part IV of which deals with the safety and health of employees. Technical advisors and labour affairs officers located at five regional and 16 district offices and responsible to regional directors carry out workplace inspection. The labour affairs officers are appointed by the minister under the Canada Labour Code as safety officers and are also responsible under Part III of the code for dealing with labour standards and working conditions. Labour Canada's Occupational Safety and Health Branch is organized into three divisions: Program Research and Development, Technical Services, and Injury Compensation.

The Branch gives technical and other support to, but has no administrative control over health and safety operations conducted in the regions.

Under the Canada Shipping Act, Transport Canada is responsible for the safety and health of employees on Canadian ships anywhere in the world and on non-Canadian ships within Canadian territory. The act is administered by the department's Coast Guard Services. Transport Canada is also responsible for the safety of both air crews and the general public under the Aeronautics Act. (Railway employees are covered by Part IV of the Canada Labour Code, administered by Labour Canada).

Under the Atomic Energy Control Act, the Atomic Energy Control Board (AECB) issues licences to operations which mine, refine, process or use prescribed atomic energy substances, or produce heavy water or nuclear energy. Acceptable health and safety standards are a necessary condition for the issue of such licences. The Reactor and Accelerator Branch licenses and monitors power reactors, research reactors, accelerators and radioisotopes. And the Fuel Cycle Branch licenses and monitors mining, milling and refining of uranium ore, the fuel-rod processing plants, the production of heavy water and the associated waste management. AECB shares control over the use of radiation-emitting devices with Health and Welfare Canada.

Under the Department of National Health and Welfare Act, Health and Welfare Canada through its Medical Services Branch, advises Transport Canada and Treasury Board on health programs for seamen and federal public servants. The Environmental Health Directorate, through its three bureaus, is also involved in occupational health. Its Chemical Hazards Bureau advises Labour Canada, Treasury Board and some provincial agencies on maximum permissible contaminant levels in the atmosphere. Its Radiation Protection Bureau under the Radiation Emitting Devices Act sets standards to control the importation or sale of radiation devices. It operates a dosimetry service covering about 70,000 workers exposed to radiation. And its Medical Devices Bureau ensures that unsafe medical devices are not used in Canada: user as well as patient safety has to be considered.

Energy, Mines and Resources Canada administers the Explosives Act and the Oil and Gas Production and Conservation Act. Its Explosives Branch issues licences and permits for the manufacture, storage, sale, importation and road transportation of explosives. It ensures that the conditions of the licenses, as well as the acts and regulations, are not being violated; and it is responsible for training programs in the safe use of explosives. Its Mineral Resources Branch collaborates with federal and provincial agencies involved in resource development and its Human Resources Division is concerned, among other things, with mining safety. Finally the Mining Research Laboratories carry out safety research projects on such matters as ground control, explosion and fire safety, and underground health hazards.

Under the Financial Administration Act, Treasury Board, in its role of employer, is responsible for the health and safety of all federal government employees. This is administered by its Occupational Health and Safety Group.

In *Alberta*, the main body responsible for occupational health and safety is The Occupational Health and Safety Division, which responds to the minister responsible for Workers' Health, Safety and Compensation. This minister also has responsibility for the Workers' Compensation Board (WCB). The Occupational Health and Safety Division is quite separate from the WCB, its purpose being to prevent work-related accidents and ill health, and to promote occupational health and safety. The principal authority for the division's preventive programs is the Occupational Health and Safety Act.

Alberta is rapidly developing as a major industrial province, and its complex petrochemical plants, exploitation of natural resources, and increased construction are all high-risk industries. Its occupational health and safety program helps labour and management work together, sets minimum health and safety standards, inspects work sites, and provides numerous support services to industry.

The Occupational Health and Safety Division has recently revised and improved upon its regulation review and development program. New regulations now govern hazardous industrial chemicals (including asbestos, silica and vinyl chloride monomer), first aid, and noise at the workplace. And the greatly consolidated General Safety Regulation incorporating numerous performance standards, and new regulations for mine safety and the use of explosives will soon be complete.

To supplement the use of regulations, and as important alternatives, codes of practice and guidelines are developing as self-regulation standards. These codes and

[22] p. 55

*Table II*

# *Occupational health and safety in Canada Departments and Legislation*[1]

| Jurisdiction | Main Departments | Acts Administered[2] | Secondary Departments | Acts Administered[2] |
|---|---|---|---|---|
| FEDERAL | Labour | Canada Labour Code (Part IV - Safety of Employees)<br>Government Employees' Compensation Act | Agriculture | Pest Control Products Act |
| | | | Consumer & Corporate Affairs | Hazardous Products Act |
| | Atomic Energy Control Board | Atomic Energy Control Act | | |
| | Energy, Mines and Resources | Explosives Act<br>Oil and Gas Production and Conservation Act | | |
| | National Health and Welfare | Dept. of National Health & Welfare Act<br>Public Works Health Act<br>Radiation Emitting Devices Act | Environment | Clean Air Act<br>Environmental Contaminants Act |
| | | | Indian Affairs and Northern Development<br>Public Works | Public Lands Grants Act<br>Territorial Lands Act<br>Financial Administration Act |
| | Transport | Aeronautics Act<br>Canada Shipping Act<br>Motor Vehicle Safety Act<br>Motor Vehicle Tire Safety Act<br>Safe Containers Convention Act<br>Transportation of Dangerous Goods Act | National Energy Board | National Energy Board Act |
| | Treasury Board | Financial Administration Act | | |
| | Canadian Centre for Occupational Health & Safety | Canadian Centre for Occupational Health & Safety Act | | |
| ALBERTA | Workers' Health, Safety and Compensation | Coal Mines Safety Act<br>Occupational Health and Safety Act<br>Quarries Regulation Act<br>Radiation Protection Act<br>Radiological Technicians Act (Part 2 and 3)<br>Workers' Compensation Act | Environment | Agricultural Chemicals Act<br>Clean Air Act<br>Clean Water Act<br>Hazardous Chemicals Act |
| | | | Labour | Alberta Uniform Building Standards Act<br>Boilers and Pressure Vessels Act<br>Electrical Protection Act<br>Elevator and Fixed Conveyances Act<br>Employment Standards Act<br>Fire Prevention Act<br>Gas Protection Act<br>Labour Relations Act<br>Lightning Rod Act |
| | | | Municipal Affairs | Transportation of Dangerous Goods Control Act |
| | | | Transportation | Highway Traffic Act<br>Motor Transport Act<br>Off-Highway Vehicle Act |
| | | | Public Utilities Board | Railway Act |
| | | | Social Services and Community Health | Public Health Act |
| BRITISH COLUMBIA | Workers' Compensation Board | Workers' Compensation Act | | |
| | Labour | Power Engineers and Boiler and Pressure Vessel Act<br>Electrical Safety Act<br>Factory Act<br>Gas Safety Act<br>Labour Code<br>Labour Regulation Act | Attorney-General | Fire Services Act |
| | | | Environment | Pesticide Control Act<br>Pollution Control Act |
| | | | Health | Health Act |
| | | | Municipal Affairs | Building Safety Standards Act<br>Municipal Act |
| | Energy, Mines and Petroleum Resources | Coal Mine Regulation Act<br>Mining Regulation Act<br>Petroleum and Natural Gas Act | Transportation and Highways | Commercial Transport Act<br>Highway (Industrial) Act<br>Motor Carrier Act<br>Pipeline Act<br>Railway Act |

*Table II*

# *Occupational health and safety in Canada Departments and Legislation*[1]

| Jurisdiction | Main Departments | Acts Administered[2] | Secondary Departments | Acts Administered[2] |
|---|---|---|---|---|
| MANITOBA | Northern Affairs and Environmental Development | Workplace Safety and Health Act | Agriculture | Pesticides and Fertilizers Control Act |
| | | | Consumer and Corporate Affairs and Environment | Clean Environment Act |
| | | | Health | Public Health Act |
| | | | Highway Traffic and Motor Transport Boards | Highway Traffic Act |
| | | | Labour and Manpower | Buildings and Mobile Homes Act<br>Electricians' Licence Act<br>Elevator Act<br>Employment Standards Act<br>Fires Prevention Act (Part II)<br>Gas and Oil Burner Act<br>Power Engineers Act<br>Steam and Pressures Plants Act |
| | Energy and Mines | Mines Act | | |
| | | | Manitoba Hydro-Electric Board | Manitoba Hydro Act |
| | | | Public Utilities Board | The Gas Pipe Line Act |
| | | | Workers' Compensation Board | Workers' Compensation Act |
| NEW BRUNSWICK | New Brunswick Occupational Health and Safety Commission | Occupational Health and Safety Commission Act<br>Occupational Health and Safety Act | Environment | Clean Environment Act<br>Pesticides Control Act |
| | | | Health | Health Act |
| | | | Labour and Manpower | Boiler and Pressure Vessel Act<br>Electrical Installation and Inspection Act<br>Elevators and Lifts Act<br>Fire Prevention Act<br>Plumbing Installation and Inspection Act |
| | | | Municipal Affairs | Community Planning Act |
| | | | Transportation | Motor Carrier Act<br>Motor Vehicle Act |
| | | | Workers' Compensation Board | Workers' Compensation Act |
| NEWFOUND-LAND | Labour and Manpower | Boiler and Pressure Vessel Act<br>Elevators Act<br>Occupational Health and Safety Act<br>Radiation Health and Safety Act<br>Regulation of Mines Act<br>Amusement Rides Act<br>Buildings Accessibility Act | Attorney-General | Industrial Accidents Enquiries Act<br>Motor Carrier Act |
| | | | Board of Commissioners of Public Utilities | |
| | | | Environment | Department of Consumer Affairs and Environment Act |
| | | | Forest Resources and Lands | Logging Camps Act |
| | | | Mines and Energy | Petroleum and Natural Gas Act |
| | | | Municipal Affairs | Building Standards Act<br>City of Corner Brook Act<br>City of St. John's Act<br>Local Government Act, 1972 |
| | | | Transportation | Highway Traffic Act<br>Railways Act |
| | | | Provincial Fire Commissioner | Fire Prevention Act |
| | | | Workers' Compensation Board | Workers' Compensation Act |
| NOVA SCOTIA | Labour and Manpower | Construction Safety Act<br>Electrical Installation and Inspection Act<br>Elevators and Lifts Act<br>Stationary Engineers Act<br>Fire Prevention Act | Board of Commissioners of Public Utilities | Motor Carrier Act |
| | | | Environment | Environmental Protection Act<br>Pest Control Products Act |

*Table II*

## *Occupational health and safety in Canada Departments and Legislation*[1]

| Jurisdiction | Main Departments | Acts Administered[2] | Secondary Departments | Acts Administered[2] |
|---|---|---|---|---|
| | | Industrial Safety Act<br>Lightning Rod Act<br>Steam Boiler and Pressure Vessel Act | | |
| | Health | Health Act<br>Hospitals Act | | |
| | | | Municipal Affairs | Building Code Act |
| | Mines and Energy | Coal Mines Regulation Act<br>Metalliferous Mines and Quarries Regulation Act<br>Mineral Resources Act<br>Petroleum & Natural Gas Act | Transportation | Motor Vehicle Act |
| | Workers' Compensation Board | Workers' Compensation Act | | |
| ONTARIO | Labour | Occupational Health and Safety Act | Consumer and Commercial Relations | Boilers and Pressure Vessels Act<br>Building Code Act<br>Elevating Devices Act<br>Elevators and Lifts Act<br>Energy Act<br>Gasoline Handling Act<br>Ontario Water Resources Act<br>Operating Engineers Act |
| | Workers' Compensation Board | Workers' Compensation Act | | |
| | | | Energy | Power Corporation Act |
| | | | Environment | Environmental Protection Act<br>Pesticides Act |
| | | | Health | Public Health Act<br>Public Hospitals Act |
| | | | Natural Resources | Petroleum Resources Act<br>Woodmen's Employment Act |
| | | | Solicitor-General | Fire Marshals Act<br>Lightning Rods Act |
| | | | Transportation and Communications | Highway Traffic Act<br>Public Commercial Vehicles Act |
| PRINCE EDWARD ISLAND | Workers' Compensation Board | Construction Safety Act<br>Workers' Compensation Act | Agriculture and Forestry | Agricultural Chemicals Act |
| | | | Community Affairs | Electrical Inspection Act<br>Elevators and Lifts Act<br>Environmental Protection Act<br>Fire Prevention Act<br>Lightning Rod Act<br>Provincial Building Code Act |
| | Occupational Health and Safety Council | Occupational Health and Safety Council Act | | |
| | | | Health and Social Services | Hospitals Act<br>Public Health Act |
| | | | Highway and Public Works | Dangerous Goods Transportation Act<br>Highway Traffic Act<br>Roads Act |
| | | | Labour | Power Engineers Act<br>Steam Boilers Act |
| | | | Tourism, Industry and Energy | Oil and Natural Gas Act |
| | | | Public Utilities Commission | Motor Carrier Act |
| QUEBEC | Occupational Health and Safety Commission | An Act respecting occupational health and safety<br>Workers' Compensation Act | Energy and Resources | Mining Act |
| | | | Environment | Environment Quality Act |
| | | | Justice | An Act respecting explosives<br>Fire Investigations Act |
| | | | Labour, Manpower and Income Security | An Act respecting labour relations in the construction industry<br>An Act respecting electrical installations<br>Pipe Installations Act |

*Table II*

# *Occupational health and safety in Canada Departments and Legislation*[1]

| Jurisdiction | Main Departments | Acts Administered[2] | Secondary Departments | Acts Administered[2] |
|---|---|---|---|---|
| | | | | An Act respecting pressure vessels and other legislation<br>Public Buildings Safety Act<br>Stationary Enginemen Act |
| | | | Municipal Affairs | Fire Prevention Act |
| | | | Social Affairs | An Act respecting health services and social services<br>Public Health Protection Act |
| | | | Transport | Highway Code<br>Railway Act<br>Transport Act |
| | | | Electricity and Gas Board | Gas Distribution Act |
| | | | Human Rights Commission | Charter of human rights and freedom |
| SASKATCHE-WAN | Labour | Boiler and Pressure Vessel Act<br>Electrical Inspection and Licensing Act<br>Fire Prevention Act, 1980<br>Gas Inspection and Licensing Act<br>Occupational Health and Safety Act<br>Passenger and Freight Elevator Act<br>Radiation Health and Safety Act | Agriculture | Pest Control Products (Saskatchewan) Act |
| | | | Environment | Air Pollution Control Act |
| | | | Health | Hospital Standards Act<br>Public Health Act |
| | | | Highways and Transportation | Highways Act<br>Saskatchewan Railway Act |
| | | | Mineral Resources | Mineral Resources Act |
| | Workers' Compensation Board | Workers' Compensation Act | Highway Traffic Board | Vehicles Act |
| | | | Municipal councils and the Public Service Commission | Building Trades Protection Act |
| NORTHWEST TERRITORIES | Justice and Public Services | Boilers and Pressure Vessels Ordinance<br>Electrical Protection Ordinance<br>Explosives Use Ordinance<br>Fire Prevention Ordinance<br>Mining Safety Ordinance<br>Petroleum Products Ordinance<br>Safety Ordinance | Renewable Resources | Environmental Protection Ordinance<br>Pesticide Ordinance |
| | Health | Public Health Ordinance | Government Services | Vehicles Ordinance |
| | Workers' Compensation Board | Workers' Compensation Ordinance | | |
| YUKON TERRITORY | Consumer and Corporate Affairs | Blasting Act<br>Mining Safety Act<br>Motor Vehicles Act<br>Workers' Compensation Act | Health and Human Resources | Public Health Act |
| | Municipal and Community Affairs | Boiler Pressure Vessels Act<br>Building Standards Act<br>Electrical Protection Act<br>Elevator and Fixed Conveyances Act<br>Fire Prevention Act<br>Gasoline Handling Act | | |

[1]Workers' Compensation Boards are included in this table only where they have some responsibility for occupational health and safety other than the administration of compensation.

[2]In many cases, the acts referred to in these columns deal with matters other than occupational health and safety. Their inclusion here indicates that there are some clauses in the act, or some regulations, which have a definite occupational health and safety component.

Source: The data are taken from Labour Canada's *Directory of Occupational Safety and Health Legislation in Canada, 1981*, updated to August 1982 by amendments from the agencies involved.

*Table IIA*

## *The Number of Agencies Involved in, and Laws Dealing With Occupational Health and Safety in Canada, 1982*

| Jurisdiction | No. of Agencies Involved | No. of Laws |
|---|---|---|
| Federal | 13 | 25 |
| Alberta | 7 | 25 |
| British Columbia | 8 | 21 |
| Manitoba | 10 | 17 |
| New Brunswick | 7 | 14 |
| Newfoundland | 10 | 20 |
| Nova Scotia | 8 | 20 |
| Ontario | 9 | 20 |
| Prince Edward Island | 9 | 19 |
| Québec | 10 | 20 |
| Saskatchewan | 9 | 17 |
| Northwest Territories | 5 | 12 |
| Yukon Territory | 3 | 11 |
| **Total** | **108** | **241** |

guidelines become the basis of an agreement regarding acceptable health and safety standards, and their form and content can be made mandatory. Codes of practice document an employer's program for protecting the workers' health and safety. In particular, they should contain safe working procedures or design criteria that provide practical guidance in a particular subject area. A recent example is the new code of practice for the safe maintenance and operation of the large number of tower cranes used throughout the province.

Regulations and standards and health and safety monitoring in Alberta workplaces are the joint responsibility of Work Site Services and Occupational Health Services, two of the division's major services. Research and Education Services delivers the division's major programs for the support of research, data processing, information resources, education and training.

A team of occupational health and safety officers monitors compliance with health and safety standards. They have broad powers to inspect work sites and issue improvement orders. They have the ability and training to assist and advise employers and workers, and the authority to enforce the act.

In *British Columbia,* the main authority is the Workers' Compensation Board, which derives its occupational health and safety powers from Part I of the Workers' Compensation Act, and the regulations issued under that act. This is administered by the Industrial Health and Safety Division, consisting of three departments and a support services section. The Industrial Hygiene Department is concerned with hygiene inspection and education, noise control and the provision of laboratory services. The Industrial Safety Department deals with safety inspections and education, and the certification of blasters and first-aid instructors and attendants. And the Occupational Health Department provides the Claims Department and the Industrial Hygiene Department with expertise relating to the medical aspects of occupational hazards. It has a pneumoconiosis section, and programs relating to staff health, biological monitoring, industrial and clinical audiology, and ergonomics. Its support services section provides administrative and educational support to the three line departments. Among the training activities carried out by the board are the safety officers' diploma course and the supervisor seminars.

The BC board has a computerized audiometric data bank containing over 270,000 audiograms. The bank, one of the most effective in North America, is used for improving inspection and noise control, and for independent research projects.

The board's new health and safety regulation review process maximizes the participation of individuals and organizations. A new Regulations Advisory Committee, consisting of nineteen members representing management, labour and other interests, will draft amendments, mail them out to interested parties, and then hold public hearings, which are mandatory under the act. After the hearings, the board will review the amendments and, when they are accepted, publish them in the official Gazette and distribute them to any interested parties.

The British Columbia Ministry of Labour, through its Safety Engineering Division, administers the Power Engineers and Boiler and Pressure Vessels Act, the Gas Safety Act and the Electric Safety Acts. Through standard development, inspection and education, it helps provide a safe working and user environment for boilers, pressure vessels, elevators, amusement rides, and electricity and gas systems. Its Occupational Environment Branch supervises the working environment under powers given it by the Factory Act, including the labelling of dangerous industrial materials.

Through its Inspection and Engineering Branch, the British Columbia Ministry of Energy, Mines and Petroleum Resources administers occupational health and safety in all aspects of the exploration, development, construction, closure and post-closure stages of mining. Under the direction of the chief inspector, metal mine and coal mine inspector-engineers in nine districts review proposed mine plans, monitor and inspect the development and operation of mines, and review closure procedures on site throughout the province. A Victoria-based staff of professional engineers provides specialized support in coal mine engineering, environmental control (with an advanced

computerized audiometric program) and industrial hygiene. As well as an ongoing inspection schedule, all mining or mine-related unusual or dangerous occurrences, lost-time accidents and fatalities are inspected on-site by the branch.

In *Manitoba,* the Department of Northern Affairs and Environmental Development, through its Workplace Safety and Health Branch, administers the Workplace Safety and Health Act. The branch is divided into four sections: inspection, training and education, industral hygiene, and occupational medicine consulting. The inspectorate is divided into an industrial and a construction component. The training and education section conducts courses and seminars for safety personnel, workers, employers and the public. In collaboration with the inspection section and joint health and safety committees, it conducts safety audits and job safety analyses to identify hazards and develop education programs to deal with them. The industrial hygiene section conducts hygiene inspections, and carries out the necessary research on specific hazardous substances, preparing regulations on them and answering workers', employers' and public inquiries. It also conducts large-scale surveillance programs to deal with extraordinary health hazards such as silica, lead, asbestos, noise and carcinogens. The occupational medicine consulting service helps branch personnel keep abreast of developments in the field of occupational medicine, and investigates and makes recommendations on medical aspects of workplace health problems.

A provincial advisory council on workplace safety and health, consisting of a chairperson and between six and nine members appointed in consultation with organizations of workers, employers and technical and professional bodies, advises the Minister.

In *New Brunswick,* the Occupational Health and Safety Commission is the main responsible body, deriving its power from the Occupational Health and Safety Commission Act. A tripartite body composed of a chairperson and three representatives each of the workers and the employers, it seeks to improve occupational health and safety through programs and services covering compliance with the act and regulations, promotion of information and education programs, and provision of administrative and research support.

The commission operates through three sections. The compliance section is responsible for issuing permits and certificates; approving certain plans in the mining sector; inspecting buildings, installations, work sites and equipment; investigating complaints and accidents; proposing changes and remedies; issuing cease-work orders where necessary; informing employers and workers of their duties and responsibilities; and establishing joint health and safety committees and prevention programs. This section has two branches. The safety branch handles monitoring and investigations, and the health branch administers an active occupational hygiene program.

The mandate of the promotion section is health and safety education and public information. Its officers educate members of health and safety committees and establish, evaluate and monitor safety programs. The information staff develops and disseminates promotional materials and information.

The administration and research section provides and coordinates all support services, maintains various information systems, conducts research for policy and legislation, reviews policy and program submissions, and participates on intra- and intergovernmental and tripartite committees.

In *Newfoundland,* the main authority is the Department of Labour and Manpower, whose Occupational Health and Safety Division administers the Occupational Health and Safety Act. The division has five branches: (1) The Engineering and Technical Services Branch, responsible for boilers, pressure vessels and elevator inspection. (2) The Electrical Inspection Branch, responsible for the Electrical Regulations under the act through the monitoring of hazardous electrical products and inspection of industrial and commercial installations. (3) The Health and Safety Standards Branch, responsible for accident prevention programs and the conduct of inspections and investigations. (4) The Medical and Hygiene Services Branch, responsible for workers' health monitoring programs, identifying hazardous substances, promoting occupational health services, and a radiation protection service. (5) The Mines Safety Branch, responsible for the protection of health and safety in the mines and related areas.

The occupational health and safety council advises the minister and is composed of equal representation from labour and management, representatives of the public, and the chairman of the Workers' Compensation Board.

In *Nova Scotia,* three departments - Health, Labour and Mines - and the Workers' Compensation Board, share the responsibility. The Deputy Ministers' Committee on Occupational Health and Safety, consisting of the Deputy Ministers of the above departments and of the Department of Environment, and the chairman of the Workers' Compensation Board, coordinates the overall activity. And a standing committee ensures cooperation at director level.

The Occupational Health Division of the Department of Health issues occupational health regulations, exposure standards and codes of practices dealing with workers' exposures to chemicals and physical agents. Under agreement with the Departments of Labour, Mines and Energy, and the WCB of Nova Scotia, any regulation promulgated by the Occupational Health Division becomes, by reference, also part of the acts of the other three departments. The latter acts are then used for enforcement, leaving to the Occupational Health Division the role of a consultant.

By acting primarily as a consultant, and not an enforcer, the division has been able to concentrate on promoting the concept that all workplace exposures, even those falling within current standards, should be looked at with a view to reducing them. This concept is being actively promoted

by information transmittal, training, education of and consultations with management and local unions. The division carries out inspections only on request, while in contrast, the Departments of Labour and of Mines and Energy, and the WCB of Nova Scotia carry out routine inspections of establishments under their jurisdiction as a part of their specified roles. These roles give the Department of Labour the responsibility for safety enforcement and administration in all establishments covered by its acts. Similarly, the Department of Mines and Energy has the responsibility for all facets of safety in mines, quarries, etc. which fall within its jurisdiction. In addition to the investigation and settling of all work-related claims, the WCB of Nova Scotia conducts safety training courses and seminars in cooperation with management and employees.

In *Ontario,* the Occupational Health and Safety Division of the Ministry of Labour administers and enforces the Occupational Health and Safety Act and Regulations. It is a multidisciplinary unit which operates through six branches and 18 district offices conveniently located throughout the province.

Fundamental to the act is the concept that employers and workers must share responsibility for occupational health and safety and that both must actively seek to identify hazards and develop responses to protect workers. This internal responsibility system assumes assessment of the system itself by employers and workers through the appointment of health and safety committees and representatives and through regular workplace inspections.

The Construction, Industrial and Mining Health and Safety Branches conduct inspections, audits and investigations to ensure that the health and safety of workers are being protected and that the provisions of the legislation are being complied with. Division engineers conduct predevelopment reviews of all plans for major construction or alteration of workplaces to avoid health and safety problems.

The Occupational Health Branch conducts medical and industrial hygiene investigations and consultations, provides analytical laboratory services, and visits workplaces with its mobile units to perform X-ray and pulmonary function tests on workers to identify occupationally-induced chest diseases.

Professionals in the Special Studies & Services and Standards & Programs Branches provide support and coordination in matters relating to program analysis, research, development of regulations and hazard control, program design and administration.

An advisory council on occupational health and occupational safety established under the provisions of the act advises the minister and makes recommendations regarding occupational health and safety matters and programs. It consists of a chairman and 20 members representing equally management, labour and the public.

The Workers' Compensation Board is involved in accident prevention through its Safety Education Division. This division maintains liaison with the safety associations formed under the Workers' Compensation Act[23], and establishes and maintains programs with those employers not in such associations. It also plays an active role on the Council of Safety Associations and cooperates with the St. John Ambulance and other organizations in providing first aid training. The board makes grants to the safety associations out of assessments on the employers covered by the associations. In 1981 approximately $21 million, representing 3.8% of the total provincial assessment, was spent on safety education.

In *Prince Edward Island,* the main authority is vested in the Workers' Compensation Board under Part I of the Workers' Compensation Act. The board maintains an Inspection Branch, which carries out the necessary inspection and enforcement functions of the Industrial Safety Regulations. It is also involved in safety education, which includes support for basic industrial safety courses at Holland College.

The Department of Labour is involved through its administration of the Power Engineers Act and the Steam Boiler Act. There are also occupational health and safety components in several of its programs such as labour-management relations, apprenticeship training and manpower training. The programs of the Department of Health and Social Services also contain occupational health and safety components.

The province is in the process of introducing an occupational health and safety council which will have general responsibility for the main occupational health and safety functions.

In *Québec,* authority is vested in the Commission of Occupational Health and Safety by the Occupational Health and Safety Act. This is an autonomous corporation appointed by the government, consisting of a chairperson and seven members, each representative of employers' and employees' associations. A representative of the Department of Social Affairs sits on the board as observer. The executive committee consists of the chairperson, and one representative each of the employer and employee members of the commission. There is also a steering committee consisting of the chairperson and four vice-chairpersons, who supervise respectively the administration, prevention, inspection and remedy (compensation and rehabilitation) divisions of the commission.

The commission is responsible for workers' compensation and also for the occupational health and safety of provincial government employees. It has powers to identify research priorities and make grants to subsidize research, collect information and data, maintain a toxicological index, and make grants to any body involved in occupational health and safety training. It has powers to encourage sector-based associations of employers and unions to undertake occupational health and safety functions within the industries covered, and is authorized to grant subsidies

---

[23]See below, pp. 42-43

to such associations or to unions' and employers' associations for the training and information of their members.

The Québec Occupational Health and Safety Act provides for a comprehensive occupational health scheme consisting of a general health program on a district basis entered into by agreement between the commission and a hospital centre, specific health programs for each establishment, appointment of physicians in charge of health services in an establishment, and recognition of community health departments. The commission prepares health programs by territory, establishment or category of establishment, and enters into contracts with hospital centres which have a community health department. The head of the community health department is responsible for the implementation of the contract and the program ensuing from it, and has access at any reasonable time to any workpace and to necessary information. In an establishment, the physician in charge is chosen by the Health and Safety Committee, and is responsible for producing a health program for the establishment, which must be submitted for the approval of the health and safety committee.

In many ways, *Saskatchewan* has been a pioneer in its approach to occupational health and safety. In its consolidation in 1972 of all major programs into one department, and its introduction of mandatory workplace health and safety committees and of the right of the worker to refuse dangerous work, it has established precedents which other jurisdictions have followed to varying degrees. On the principle that the work environment (and not the worker) is the main cause of workplace injuries and illnesses, it has placed the responsibility for improving such environment on management rather than on government. The task of monitoring management's action in this regard is given mainly to joint health and safety committees (named occupational health committees), rather than to government inspectors. Workplace health and safety is regarded as an aspect of industrial relations, an approach that has reduced the enforcement role of government in occupational health and safety.

The main authority, derived from the Occupational Health and Safety Act, is vested in the Department of Labour, which operates through its Occupational Health and Safety Branch. This comparatively small branch has three divisions - Education and Research, Occupational Health, and Safety Services - and eight units specialising in such matters as standards, hygiene, mines, boiler and pressure vessels, and radiation safety. It particularly emphasises the training of occupational health committee members.

There is also an occupational health and safety council consisting of between nine and twelve persons representative of agriculture, industrial management and labour interests. The council reviews and approves all regulations after drafts have been circulated to relevant interest groups.

In the *Yukon Territory*, the main authority, derived from regulations issued under the Workers' Compensation Act, is the Department of Consumer and Corporate Affairs. The Department's Labour Services Branch, administers the regulations while the Workers' Compensation Board administers the compensatory aspects of workers' compensation.

In the *Northwest Territories*, occupational health and safety is mainly administered by the Department of Justice and Public Services through its Safety Division and Mining Inspection Services Division.

## *Inspection*

The inspectors have different names in each of the jurisdictions: safety officer, occupational health and safety officer, safety and health officer, officer, occupational health officer. Usually they report to a director of inspection (or some equivalent), except federally, where most of the functions of safety officers are performed by generalist labour affairs officers reporting to a generalist regional director.

In all jurisdictions, the inspectors have the right to enter any property used in connection with an undertaking, examine and copy all relevant books and records, and take samples of materials and substances used by employees. They must be given all reasonable assistance and may not be hindered or obstructed in the performance of their duties.

Inspectors may require an employer to remedy any dangerous situation or to stop operations where safety measures are impossible. They must place notices of their orders in an appropriate place. Alberta does not require that the order be posted, but the director of inspection may order an employer to establish a code of practice specifying safe work procedures. Saskatchewan requires that the occupational health and safety committee for the site be informed of any notice of contravention served upon the employer; and in the absence of such a committee, the notice must be posted in a prominent place. The British Columbia inspector must post a statement conspicuously, indicating the area inspected and the conditions found there. In Ontario, they must be posted in a conspicuous place, and a copy given to the joint health and safety committee.

An inspector may usually speak to management, union officials or any worker alone. Both the employers and the workers have the right to have a representative accompany the inspector. In a large establishment with several employers or unions, the inspector may select the appropriate employer or union representative.

In several jurisdictions, the inspector also may conduct

tests, take photographs or make recordings. The Québec inspector may make the employer produce a plan of installations and equipment layout, demand proof of the solidity of a building or structure signed by an architect or engineer, or install a measuring device or, with the worker's permission, attach one to the worker.

The employer must respond to remedial orders within a stipulated period. If an inspection order in Ontario is contravened, the ministry may start injunction proceedings. If an accident occurs in Prince Edward Island due to an employer's failure to comply with the board's directions, the employer may be levied a contribution proportional to the compensation for the injury.

All jurisdictions allow appeals from a safety officer's decision, and in most jurisdictions the order remains in force pending the outcome of the appeal. Appeals usually go first to the Director of Inspection; then to special appeal bodies or officers or to Labour Relations Boards. In five jurisdictions (Alberta, Saskatchewan, Prince Edward Island, Yukon and Northwest Territories) a court appeal is possible, but in Alberta, Prince Edward Island and Saskatchewan this is possible only when based on a question of law or jurisdiction.

## *Offences and Penalties*

In all jurisdictions it is an offence to contravene a provision of the relevant legislation or regulations, to fail to comply with the direction of an inspector or obstruct an inspector's work, or to discriminate against an employee for actions connected with implementing the act. It is an offence for an employer to deduct workers' compensation levies from workers' wages. In British Columbia not only must both the employer and its agent comply with the regulations, but also they may be liable if any employee contravenes the regulations. In the Northwest Territories an employee may be liable for contravening the regulations or even condoning the offence of an employer. In some jurisdictions, it is an offence to reveal secrets learned while performing functions under the act.

Fines vary with the offence and the jurisdiction from $25 to $50,000, and terms of imprisonment may be imposed. Supervisors may be barred from working in a supervisory capacity for six months; workers' compensation levies may be increased; and, again depending on the jurisdiction, almost any combination of penalties may be exacted. However, the extent to which these penalties are imposed depends on the courts and varies widely.

## *Accident reporting and investigation*

In all jurisdictions "serious accidents," must be reported, although "serious accident" is not always defined. For example, in British Columbia, every employer must inform the board's accident prevention department immediately of an accident resulting in death or critical condition, a major structural failure or collapse of specified structures, the major release of a toxic or hazardous substance, or a blasting or diving accident. The federal regulations refer to every accident or condition that results in: an explosion; a disabling injury; an employee losing consciousness as a result of an electric shock, toxic atmosphere or oxygen deficiency; or the implementation of accident emergency procedures.

The regulations usually stipulate the various details to be contained in the report, and who receives copies. The employer must take remedial action, but leave untouched, if possible, the scene of the accident until it has been investigated. They must try to ensure that any appropriate witnesses are available.

The extent to which accidents are reported will depend on many individual and social factors. Where unions or health and safety committees are strong, reporting often will be more efficient.

There are various procedures for investigating accidents. In the federal jurisdiction, the employer has the responsibility, and must ensure that a qualified person carries out the investigation and that a report is sent to the Department of Labour. Also, the regional director must be notified by telephone as soon as reasonably practicable. The employer must also supply an annual report on accidents and include the number of disabling injuries, fatalities and minor injuries, reportable accidents, the estimated total cost of property damage and material loss, average number of employees, total number of man-hours worked and the disabling injury frequency rate.

In Saskatchewan, the health committee has investigating powers. In Ontario, where a worker is either killed or critically injured, a worker-member designated by the other worker representatives of the joint health and safety committee is entitled to inspect the scene and is to report his or her findings to the Director of the O.S.H. Divison of the ministry and to the committee.

The mining legislation and regulations specify procedures for accident reporting and investigation.

# IV. Technical Aspects of the Legislation

## Industrial Safety

All jurisdictions have some legislation dealing with the safety of industrial workers. In Nova Scotia there is a specific Industrial Safety Act and Safety Regulations pursuant to that act. In the other jurisdictions, which operate an all-embracing occupational health and safety act, there are usually regulations of specific relevance to industrial safety. Some aspects of safety are also covered by other acts, such as those covering boiler and pressure vessels, oil and propane burning appliances, elevators and hoists, fire prevention and explosives. In some instances, the legislation will adopt standards laid down by outside bodies such as the Canadian Standards Association.[24] For explosives, the standards of the federal Explosives Act, and for buildings and matters pertaining to them, those of the National Building Code,[25] are often adopted.

As in most industrialized countries, the acts and regulations cover the following main points:

a) *Conditions of Premises.* These will include the requirement for approval of plans and drawings for new buildings usually referring either to the National Building Code or the appropriate provincial building code; the provision of adequate heating and lighting systems; the maintenance of safe floors, stairs, fire exits, ladders, guardrails and other permanent fixtures; housekeeping procedures; and other aspects relating to conditions of premises necessary for a safe working environment. Floors and walkways, stairways and ramps generally must be kept free of hazards such as ice and snow, dirt, dust, waste and scrap material, and any defects which may result in slipping or tripping.

b) *Illumination.* All jurisdictions have regulations regarding illumination levels and most of them accept standards laid down by the Canadian Standards Association.

c) *Exits and Fire Escapes.* All jurisdictions contain some stipulations regarding exits and fire escapes; they usually include the number of exits, distance to exits and the requirements for the adequate use of exits and fire escapes. Fire prevention acts also cover these items.

d) *Ladders, Scaffolds, etc.* Regulations call for ladders, platforms, stairways and ramps; safe construction and maintenance of industrial scaffolds; and adequate guardrails and toe boards for all floor and wall openings. Several jurisdictions stipulate the CSA Standard on portable ladders.

e) *Pipelines and Tanks.* Usually, regulations call for the safe construction and maintenance of pipelines and tanks particularly where they are involved in the storage of hazardous liquids. This often comes under separate boiler and pressure vessels acts, which may be administered by a subsidiary department. Several jurisdictions stipulate CSA standards on oil and gas pipeline systems.

f) *Machine Guarding.* All jurisdictions call for the guarding and safe maintenance of machinery and equipment. This includes measures to protect workers from contact with moving parts of machinery or to prevent access to dangerous areas during the operation of the machine. Maintenance and repair operations are usually called for in regulations specifying the qualifications of those carrying out these operations as well as preventive measures to be followed before maintenance work can be carried out.

The legislation may be general or specific. For example, Ontario stipulates that all moving parts and nip hazards of machines or other equipment must have guards; other jurisdictions stipulate specific requirements for the various machines and equipment. Some provinces require a lockout system, which prevents certain parts being used in certain circumstances, whereas others use a hold-card system which inform the workers not to use certain parts. Some jurisdictions require the operators of powered equipment to be licensed by the manufacturer, while others simply require them to be "sufficiently trained."

Workers operating hazardous machinery usually must confine their hair and can not wear dangling jewellery.

g) *Electrical Equipment.* Electric wiring and equipment must be safely installed, used, and maintained. All jurisdictions make direct reference to the Canadian Electrical Code in their regulations, and require CSA compliance certificates.

h) *Handling Materials.* Regulations cover the safe use of machinery for handling material and the way in which workers manually lift, carry or move objects. Regulations relate to cranes, derricks, and other hoisting equipment, trucks, tractors, loaders and other powered mobile equipment. CSA standards for the various items of equipment used in handling materials are widely adopted.

i) *Explosives.* Special acts and regulations control explosives with some jurisdictions adopting the federal Explosives Act and Regulations.

j) *Molten Metal.* All jurisdictions provide for the safe use of molten metals and foundry work. Soldering and welding provisions vary between those in Alberta and British Columbia which are extremely extensive, to those in Manitoba, where the requirement for face protection is the only stipulation.

k) *Confined Spaces.* Regulations usually cover entry to confined spaces such as tanks, silos, and sewers, which may be hazardous to a worker. Usually the space must be tested for adequate oxygen and the presence of hazardous gases and fumes before entry, any hazardous gases removed, and workers equipped with appropriate life belts and life lines.

l) *Protective Equipment.* All jurisdictions have regulations regarding the use of personal protective equipment and the responsibility of employers and workers for their use. Employers must provide protective equipment, instruct workers in its use and ensure that it is used; workers

---

[24]The Canadian Standards Association is described on pp 49 - 50 .

[25]These standards relate to the structure of the building and the safety of the general public.

must wear the equipment, know how to use it and inspect it before use. In most provinces, the employer must provide protective equipment where the job requires it, except for protective clothing which workers may wear outside the workplace. Many jurisdictions adopt CSA standards for industrial protective headwear, hearing protectors, eye and face protectors and protective footwear.

m) *Fire Prevention.* Most provinces require compliance with provincial fire prevention or protection acts.

## First Aid

All jurisdictions have some regulations relating to first aid, either under the Occupational Health and Safety Act or under the Workers' Compensation Act. These generally stipulate such matters as first aid stations, first aid equipment, qualifications of first aid personnel and transport requirements. The Québec regulation stipulates that the first aid facilities would include qualified attendants where there is no full-time physician or nurse; a licensed nurse working full-time on certain specified construction or extraction sites; a register of all workers to whom first aid has been administered; regular examination of the first aid kit; the judicious use of antiseptics; the provision of a manual in each kit; the contents of the first aid kit according to the size and character of the establishment; and the provision of transportation for injured workers.

The first aid requirements for mining operations are usually given over and above those in other industries.

## Medical Examinations

All jurisdictions provide for some medical examinations either of particular industries or for particular hazards. All jurisdictions have a list of "scheduled diseases," and physicians attending workers afflicted by such diseases must report to the appropriate occupational medical officer.

In the federal jurisdiction, examinations are specified for one industry (mining) and four hazards: radiation, dangerous substances, noise and uranium mining.

For atomic-radiation workers, the medical advisor to the Atomic Energy Control Board may determine the nature, extent and frequency of medical examinations and incorporate them in the licence to operate the facility. A medical advisor may recommend that an atomic radiation worker who has received excessive radiation exposure or is unfit for any medical reason, be no longer employed in that job. The advisor may also recommend extra medical examinations where necessary. Although the advice need not be taken by the board, the board cannot forbid such employment without a recommendation from the medical advisor. The operator must keep records of radiation doses received by workers and of the medical examinations.

The Canada Labour Code has accepted the standards of Ontario and Saskatchewan for uranium and thorium workers in those provinces. This means that uranium workers in Ontario are covered by the Ontario regulations; these require workers in dust exposure occupations to have periodic medical examinations. Uranium workers in Saskatchewan are covered by both the dust exposure occupations requirement and a certification scheme for uranium miners which requires annual medical examinations.

In the federal jurisdiction, an employer may not employ a worker to work with a "dangerous substance" which the employer or a safety officer considers would be detrimental to the worker's health, until a physician has declared the worker fit for such work. A worker may not be asked to work where the noise level is higher than that prescribed unless a hearing test establishes that his or her hearing will not be impaired and there are tests at regular intervals determined by the regional director.

Alberta prescribes medical examinations for four hazards: fibrosis of the lungs (including asbestosis and silicosis), lead and vinyl chloride poisoning and hearing loss; and for three occupations: mining, radiological technicians, and in laser operations. In mining, examinations must occur at least every two years, and in the laser operations, examinations are conducted before a person may enter the occupation.

In British Columbia, the Industrial Health and Safety Regulations provide for medical examinations for workers exposed to a number of specified toxic substances and other health hazards. The mining legislation also provides for medical examinations. Generally, examinations are required at specified time intervals and whenever there is excessive exposure. The board also can order examinations whenever harmful conditions other than those specified exist. It is an offence to knowingly employ a worker where a physician has advised against such employment. Miners in dust exposure occupations are subject to a chest examination before starting work and once each year thereafter. The Workers' Compensation Board may prescribe the content and nature of the examination.

In Manitoba, the act provides for a Medical Officer to conduct any desirable examination but only with the consent of the worker, or to recommend protective reassignment of a worker. These provisions relate specifically to processes involving the use or manufacture of lead or benzol as well as industries in which fibrosis (including silicosis) may be contracted. A system exists for the licensing of workers exposed to fibrosis-causing substances, and for the medical examination of X-ray equipment operators.

In New Brunswick, the Occupational Health and Safety Act allows the commission to order that no person be employed without undergoing a medical examination to determine whether he or she has an "industrial disease." The Mining Regulation and the Regulation Respecting Operation of Coal Mines provide for a certification scheme for miners in dust exposure occupations.

In Newfoundland, the Occupational Health and Safety Act allows the chief occupational medical officer or the

Director of the Occupational Health and Safety Division to arrange medical examinations with a worker's consent, or where the worker is employed in a hazardous occupational workplace, with specific reference to exposure to silica and rock dust. X-ray technicians must be medically examined when the medical inspector requires the owner of the equipment to arrange for the examination.

In Nova Scotia, the director of the Occupational Health Division of the Department of Health may specify the requirements of the medical examination for any occupation where he considers a health hazard to exist.

In Ontario, where prescribed by legislation, workers must have medical examinations and the results must be kept confidential. Pre-employment and subsequent periodic examinations are prescribed for certain occupations, and where exposure to certain substances is likely to endanger the health of a worker, e.g. lead, mercury, asbestos, vinyl chloride and coke oven emissions. The employer must monitor and keep records of the personal exposure of workers, and physicians conducting medical examinations must hold the records in their possession.

In Québec, the Occupational Health and Safety Act stipulates that pre-employment and periodic post-employment medical examinations of workers may be required for those exposed to "particular hazards." The workers must take the examinations and their employers must allow them to do so; they must not be employed without the required medical examinations. Medical certificates may be used to support a request for reassignemnt. There is provision for medical examinations of those who work with compressed air.

In Saskatchewan, an official of the administering authority may conduct a medical examination whenever necessary, but only with the consent of the worker. Provision is made for protective reassignment of a worker who has suffered from overexposure, during which period the wage rate does not change. Information about hazards must be made available to workers' representatives on the health committees and workers must be provided with personal medical information. The regulations list the occupational diseases for which notification must be given by the attending physician. Workers employed in processes involving.the use of silica or asbestos have the right to a yearly medical examination at the employer's expense. Persons regularly engaged in an asbestos process come under a program of medical surveillance consisting of annual medical examinations. A worker cannot be employed unless he has received an annual fitness certificate within the preceding 14 months, and those using radioactive luminous compounds or paints must have an annual medical examination.

## *Sanitation and drinking water*

All jurisdictions provide in some way for sanitary facilities, showers, dry rooms, changing rooms, lunch rooms and potable water supplies. The Industrial Establishments Regulations of Ontario, which are typical, specify the provision of toilets and wash basins, outlining the number required in accordance with the number of workers, as well as standards which have to be followed; potable drinking water from either a fountain with an upward jet or a tap with a supply of single-use cups reasonably accessible to all workers; shower rooms and individual lockers for exposed workers, such showers to be provided with hot and cold water; a suitable eating place; and an eyewash fountain where workers are exposed to eye hazards.

The sanitation provisions for the mining and construction industries are, for obvious reasons, different from those for the other industries.

## *Ventilation*

All jurisdictions provide for ventilation of industrial premises. Typical are those in the Accident Prevention Regulations of the Saskatchewan Government. These commence with a requirement for every employer to "provide and maintain adequate means of ventilation for the removal of gases, vapours, mists, fumes, smoke or dust harmful to workmen." Apart from laying down certain conditions in order to keep the contamination within levels recommended by the American Conference of Governmental Industrial Hygienists, the regulations contain special provisions for such operations as spray painting and welding.

Since the provision of fresh air in the detection of flammable gas is particularly important in the mining industry, mining regulations stipulate special ventilation conditions.

## *Toxic substances*

Most jurisdictions limit the exposure of workers to concentrations of chemical, biological or physical agents in the workplace by establishing maximum exposure limits. The most commonly accepted standard is the "Threshold Limit Values (TLVs) for Chemical Substances in Workroom Air," as adoped by the American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH). These TLVs are annually revised and published by the ACGIH and indicate the average concentration for a normal 8-hour day or 40-hour week to which workers may be exposed without adverse effect. This is the Threshold Limit Value-Time Weighted Average (TLV-TWA). The Threshold Limit Value-Short-Term Exposure Limit (TLV-STEL) is the maximum concentration to which nearly all workers can be exposed for up to 15 minutes continuously, provided it does not occur more than 4 times a day at intervals of not less than 60 minutes. Although most of the jurisdictions accept the ACGIH TLVs, some, such as Alberta, British Columbia, Ontario, Québec and Saskatchewan also establish their own standards.

Legislation also stipulates procedures for testing toxic substances. This may be general or specific, such as the testing of tanks or other confined spaces before a worker is permitted to enter.

Several jurisdictions have also introduced detailed schemes to eliminate, control, limit or reduce the use of toxic substances in the workplace through engineering controls, work practices and administrative controls. They include measures to control ventilation, use of emergency equipment, elimination of combustible dusts, designation of restricted areas, general workplace design, construction of radiation devices and safeguards, electrical safety and the use of explosives.

Exposure to ionizing radiation is mainly covered by federal legislation affecting workers employed at nuclear facilities such as nuclear power plants, uranium mines, various types of reactors and accelerators, the processing of radio-active substances, and facilities for the disposal of prescribed substances. Medical and nonmedical X-ray technicians generally come under provincial jurisdiction. For example, Nova Scotia's "Regulations Respecting Radiation Emitting Devices," under the Hospital Act, contain requirements for registration, record keeping and use of these devices.

Exposure to nonionizing radiation, which includes laser, microwave, infra-red and ultraviolet radiation, is also regulated. The most extensive control is in Alberta where regulations provide for a registration scheme, a code of practice meeting the requirements enumerated in the regulation, the obligation of the owner to instruct the workers, medical examinations, worker-exposure record keeping, and reporting requirements and periodic inspection by the administering authority.

## *Noise*

All jurisdictions except the Yukon have noise exposure legislation, which stipulates exposure limits and the personal protective equipment to be used when they are exceeded. The limits are normally set out in terms of the allowed time (in hours) for exposure to different levels of noise, and are expressed in dBA (the sound pressure level in decibels measured on the A. scale sound-level meter). In most jurisdictions, the maximum permitted 8-hour limit for continuous noise is 90 dBA for workers not equipped with hearing protection. There is a trend towards a reduction in the limit from 90 to 85 dBA.

Some jurisdictions also provide for exposure to impulse noises, setting permissible noise levels depending on the number of impulses in an 8-hour working day. Table III shows the noise levels of those jurisdictions which set such levels.

There are no limits specified in the Yukon legislation, and Prince Edward Island requires noise levels to be "kept within a range which is comfortable and harmless to employees." In Manitoba, the Occupational Health and Safety Branch determines the maximum sound level. And in Saskatchewan, the regulations require effective protective measures to be taken where the noise level exceeds 85 dBA.

## *Mining*

Mining comes mainly under provincial jurisdiction, with the federal government responsible only for one of its own corporations in Cape Breton (coal), an interprovincial company on the Manitoba-Saskatchewan border, and for all uranium and thorium mines.

Traditionally, mining safety has been an adjunct of mining practice, contained in mining legislation and administered by mining departments. That situation still prevails in British Columbia, Manitoba and Nova Scotia.

In Newfoundland, mining safety still comes under the Regulation of Mines Act, but is administered by the Department of Labour and Manpower. In Alberta and New Brunswick, the old mining acts and regulations still operate, pending the promulgation of new occupational health and safety acts and regulations. In Québec, the old mining safety regulations have been issued as regulations under a new occupational health and safety act. In Alberta, New Brunswick and Québec, mining safety is now administered by the independent occupational health and safety agencies. And in Ontario and Saskatchewan, there are specific regulations for mining safety under the occupational health and safety acts, administered by the Department of Labour.

In the federal government, regulations issued under the Canada Labour Code (Part IV) and administered by the Department of Labour cover mining safety; and the Atomic Energy Control Act, administered by the Atomic Energy Control Board, covers the radiation aspects of uranium and thorium mining. In the Yukon and Northwest Territories, mining safety comes under the Yukon Mining Act and Northwest Territories Mining Safety Ordinance. The two governments appoint mining engineers of the federal Department of Indian Affairs and Northern Development to administer and enforce the act and ordinance.

In provinces where coal mines exist, there are usually two sets of acts or regulations: one for coal mining and one for other mines. The legislation or regulations cover not only the actual excavations, but also vertically-integrated operations such as coal-processing plants, concentrating works, furnaces, smelters and metallurgical works. Some jurisdictions have separate regulations for quarries.

Enforcement procedures are generally more stringent in mining than elsewhere, particularly as regards reporting requirements. Clearly defined dangerous incidents such as a hoist breakdown, underground fire or explosion, flooding or rockbursts, must be reported within specified periods.

The offences and penalties are similar to those in other industries. One jurisdiction makes a supervisor liable to suspension from underground supervising work if he permits an employee to work in conditions he knows to be dangerous. Another provides for the fines levied on the

*Table III*

## *Maximum permitted noise exposure as specified by the Canadian occupational safety and health legislation*

A. Continuous Noise

| Maximum Hours of Exposure per Work Day | Maximum Permitted Sound Level in Decibels | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Fed. | Alta. | B.C. | N.B. | Nfld. | N.S. | Ont. | Qué. | N.W.T. |
| 16 | | 80 | 87 | | 80 | 80 | | 85 | |
| 8 | 90 | 85 | 90 | 90 | 85 | 85 | 90 | 90 | 90 |
| 7 | | | | | | | | 91 | |
| 6 | 92 | | | 92 | | | 92 | 92 | 92 |
| 5 | | | | | | | | | |
| 4 | 95 | 90 | 93 | 95 | 90 | 90 | 95 | 95 | 95 |
| 3 | 97 | | | 97 | | | 97 | 97 | 97 |
| 2 | 100 | 95 | 96 | 100 | 95 | 95 | 100 | 100 | 100 |
| 1.5 | 102 | | | 102 | | | 102 | 102 | 102 |
| 1 | 105 | 100 | 99 | 105 | 100 | 100 | 105 | 105 | 105 |
| 0.5 | 110 | 105 | 102 | 110 | 105 | 105 | 110 | 110 | 110 |
| 0.25 | 115* | 110 | 105* | 115* | 110 | 110 | 115* | 115* | 115 |
| 0.125 | | 115* | | | 115* | 115* | | | |

*No exposure in excess of that level.

B. Impulsive or Impact Noise

| Peak Sound Level in Decibels | Permitted Number of Impulses or Impacts per day | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Fed. | Alta. | B.C. | N.B. | Nfld. | N.S. | Qué. | N.W.T. |
| Over 140 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 140 | | 100 | 90 | 100 | 100 | 100 | 100 | |
| 139 | | | 112 | | | | 126 | |
| 138 | | | | | | | 158 | |
| 137 | | | | | | | 200 | |
| 136 | | | 225 | | | | 251 | |
| 135 | | | | | | | 316 | |
| 134 | | | | | | | 398 | |
| 133 | | | 450 | | | | 501 | |
| 132 | | | | | | | 631 | |
| 131 | | | | | | | 794 | |
| 130 | | 1,000 | 900 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | |
| 129 | | | | | | | 1,259 | |
| 128 | | | | | | | 1,585 | |
| 127 | | | 1,800 | | | | 1,995 | |
| 126 | | | | | | | 2.512 | |
| 125 | | | | | | | 3,162 | |
| 124 | | | 3,600 | | | | 3,981 | |
| 123 | | | | | | | 5,012 | |
| 122 | | | | | | | 6,310 | |
| 121 | | | 7,200 | | | | 7,943 | |
| 120 | | 10,000 | | 10,000 | 10,000 | 10,000 | 10,000 | |
| 118 | | | 14,400 | | | | | |

Source: Legislative Analysis, Labour Canada, October 1, 1981

employee to be distributed among the victims or their survivors.

Workers' representation systems are similar to those in other industries, with emphasis on the workers' right to accompany an inspector.

All jurisdictions include communications requirements, for example informing the workers of the acts and regulations, posting notices regarding dangerous hazards, and the need for adequate training to fulfil job requirements.

Most jurisdictions restrict mining hours of work more rigidly than in general labour standards legislation. In all jurisdictions, 18 is the minimum age for underground work. Other age restrictions apply to specific operations, such as coal face working, hoisting, power crane driving, blasting, mine rescue work and where radiation occurs.

Hoist operators, radiation workers and workers in dust exposure occupations usually must have periodic medical examinations.

All jurisdictions control working procedures and protective measures, but to varying degrees. Working procedures include examination of the work place before work begins and adequate supervision during the operations; a check-in and check-out system for underground miners; provision of two independent means of exit, suitably located, constructed and signposted; fencing of any dangerous openings; protection against dangerous accumulations of water, including the construction of dams and bulkheads; protection against falling objects, particularly where men are working overhead; provisions for isolated workers; the need for scaling where there is loose rock; precautions while repair work is under way, and around the haulage system; precautions for entering silos, dealing with stockpiles, or working in open pits; and precautions in handling molten metal.

Protective measures specific to mining include provision and wearing of protective hats and footwear by underground workers; use of safety belts and life lines when working in quarries or other places on loose material; eye protection; respirators in case of exposure to dust; masks and shields where there is exposure to molten metal or other sources of heat; life-saving equipment for working near potentially dangerous water; and scaling bars and gads to clear loose rocks. All jurisdictions forbid anyone to enter a mine while under the influence of, or in possession of alcohol, narcotics or drugs.

Mining fire protection measures are necessarily more stringent than in industry generally. In addition to those in industry, they include the use of ethyl mercaptan or other warning gases; prohibition of flammable materials in underground construction; control of coal dust; adequate ventilation to prevent dangerous accumulations of gas; precautions against the use of open-flame equipment; prohibitions on the carrying of matches and cigarettes, with authorization for periodic searches; and provision of fire doors and rescue stations underground.

All jurisdictions provide for mine rescue stations. In those with separate mining acts, this is contained in the act. The employer must ensure that sufficient workers are trained in rescue work, with the manager usually in charge of rescue operations. The employer is expected to bear all costs.

Mining has its own specific dangerous substances and illnesses, usually covered by regulations specific to mining. They include fibrosis of the lung regulations, asbestos exposure codes and radiation hazards regulations. Dust exposure is the main hazard, and several jurisdictions also regulate cyanide content in tailings used for fill.

Among the specific technical operations controlled are transportation and hoisting operations, and the use and storage of explosives. Common features are fencing and sign-posting of unused workings; adequate road clearance for haulage and other safety precautions; construction, maintenance and operation of hoists; signalling devices and procedures; conditions of ropes; construction of ladderways and manways; prevention of fire hazards in the installation and use of electrical equipment; and precautions in the use, handling and storage of explosives, as well as appropriate blasting procedures.

## *Construction safety*

The construction industry also has its own hazards and in most jurisdictions special regulations.

The industry is almost entirely under provincial jurisdiction since it does not cross provincial boundaries. Even the construction of a federally-governed project is under the jurisdiction of the province involved. Thus, with the exception of pipeline construction, there is no construction safety legislation in the federal jurisdiction.

The provincial and territorial jurisdictions mainly set out construction safety in regulations under the main act, although in some acts there are provisions specifically dealing with construction sites. Most jurisdictions administer these regulations through a special unit. Provisions covering safety committees and representatives, inspections and notices are similar to those in industry in general and in many cases, the general regulations simply apply to construction. Aspects unique to construction include:

a) protection of the public by the construction of canopies over sidewalks;

b) safe control of vehicular and pedestrian traffic on construction sites and provision for flagmen and signalling systems;

c) systems to prevent the collapse of earth into an excavation or trench and for safe means of entry and exit from the excavation, provisions for the use of machinery and the prevention of water accumulation;

d) provisions to protect workers in the event of an accidental disturbance of underground utility lines during excavations;

e) safety provisions for work in tunnels and shafts;

f) construction, maintenance and use of ladders and temporary stairs and platforms during construction;

g) provisions regarding the design, load limits, anchoring methods, guardrail requirements and other features of

scaffolds and working platforms;
h) construction and use of temporary floors, including load capacities;
i) design, construction and use of concrete forms and temporary supporting structures;
j) use of pile drivers;
k) use of derricks and cranes (here the provisions are usually detailed, dealing with such things as the maintenance of logbooks, counterweights, footings, signalling, erecting and dismantling, and warning devices);
l) safety during demolition work, including means of preventing collapse of the structure, disconnection of utilities, removal of glass prior to commencement, and fencing of basements or cellars;
m) work on bridges and similar structures;
n) construction of gas and/or oil pipelines;
o) work on, over, or under water in the vicinity of power lines, or in confined spaces.

## *Petroleum and gas, logging*

Special acts administered by natural resources (or energy) departments generally cover the petroleum and gas industry.

Logging is covered by separate regulations in Alberta, Saskatchewan and Québec; while British Columbia, Ontario, New Brunswick, Nova Scotia, Newfoundland and the Yukon cover logging operations extensively in the general regulations issued under the occupational health and safety acts.

# V. Workers' Compensation

Regardless of how effective occupational health and safety programs may be, accidents and illness at work will not be eliminated in the foreseeable future. To protect the victims of such mishaps, some system of compensation and rehabiliation is therefore necessary. Such a system operates in all Canadian jurisdictions, under workers' compensation acts administered by workers' compensation boards.[26]

As does occupational health and safety, workers' compensation comes under provincial jurisdiction. In practice, federal jurisdiction over workers' compensation is even more limited than over occupational health and safety; for workers' compensation, almost all workers are under the jurisdiction of the province in which they work. Thus, a railway worker in Manitoba who is under federal jurisdiction for occupational health and safety is covered by Manitoba workers' compensation legislation.

Although federal government employees are constitutionally under federal jurisdiction for workers' compensation, the (federal) Government Employees' Compensation Act decrees that they would enjoy the conditions which operate in the province where they are employed. Certain merchant seamen, penitentiary inmates and federal employees on nonscheduled flights undertaken in the course of duty, are the only persons whose workers' compensation is administered by the federal government.

The main features of the systems of workers' compensation in Canada are:

1. A board and not the courts decides the benefits received by an incapacitated worker.
2. Benefits are paid regardless of negligence on the part of the employer, the worker or fellow workers.
3. The boards are autonomous and not part of a government department; usually their decisions are final and not challengeable in the courts.
4. Compensation is paid out of a board-administered fund, to which only the employers contribute; the contributions are based upon insurance principles.
5. Provision is made for medical aid, rehabilitation and first aid.
6. Most Canadian workers are covered.

## 1. The board decides benefits

A board and not the courts decides the benefits received by an incapacitated worker. Workers in covered industries who are disabled by accident or disease as a result of their work are entitled to compensation, and the board must adjudicate all such claims. In return, the worker foregoes the right of action for damages, except in certain stipulated instances.[27]

This contrasts with the situation in the United Kingdom where, according to *The Economist,* "...actions for industrial injury damages...now account for half of the non-matrimonial cases in the High Court, and waste endless money and time to little purpose."[28]

In support of the Canadian system, Justice Tysoe stated:

"I commenced my studies of the law in the days before the enactment of the first Workmen's Compensation Act with its present concepts, and it so happened that, as a student, I was associated with a legal firm which acted for insurers of employers and so had a large practice defending, on behalf of employers and their insurers, actions brought by workmen for damages for injuries arising in the course of their employment. I was impressed with the difficulties and obstacles which faced workmen, and I wholeheartedly endorse Chief Justice Sloan's statement that there was a 'common-law recovery of damages in only 20% to 30% of injury cases, and only then after a protracted and anxious bout with the law.' Notwithstanding any seeming defects in administration, there is no shadow of a doubt that workmen have always been immeasurably better off under the Workmen's Compensation Act than they were prior to its enactment. The fact is that roughly 75% of those who are recipients of the extensive benefits provided by the Act would have received nothing at all in earlier times, and they make no financial contribution to the costs of these benefits.

"It would not be right were I to omit to say that, in my opinion, employers are also better off than they would be were the Act not in force. They are relieved of the expenditure of time and money contesting workmen's claims against them in the Courts and of the ill feeling that is generated by hard-fought legal battles.

"It is my feeling that the Act has benefited workmen and employers in about equal proportion."[29]

## 2. Negligence not a factor

Benefits are provided regardless of negligence on the part of the employer, the worker or fellow workers. The board decides the claims on the basis of reports filed by the worker, employer and physician on special forms supplied by the board. The amount of payment to the worker or their dependants is also determined by the board. The

---

[26] In British Columbia, Prince Edward Island, New Brunswick, Québec and Alberta, the same agency is responsible for both workers' compensation and occupational health and safety.

[27] See below p. 31

[28] *The Economist,* 4th January, 1975, which goes on to state that "The system is capricious and does not help safety. After an injury, employers often do not dare to make improvements for fear that they would prejudice their case in court. It would be better to replace this system with more generous fixed benefits." It should be stated that the article extolls the virtues of the Health and Safety at Work Act, except on this point. According to the Economic Council of Canada (*Reforming Regulation 1981,* p. 101), in the United Kingdom, only an estimated 20% to 30% of workers recover damages and only after protracted and costly litigation.

[29] The Hon. Mr. Justice C. W. Tysoe in the (B.C.) *Report of Commission of Inquiry: Workmen's Compensation Act,* Victoria, 1966, p.18.

worker does not have to be represented by their union or counsel, but they have that right if they want it. The worker is required, however, to notify the employer as soon as practicable after an accident, and there are time limits for filing a claim. Payment of compensation is usually subject to the worker submitting to a medical examination as required by the board. The worker may appeal the board's decision if refused compensation or granted it at a lower rate or for a shorter period than claimed.

Benefits are based on a percentage of average weekly earnings up to a maximum of 75% of gross earnings, except in Québec where it is 90% of net earnings. The amount paid depends on the severity of the disability; someone who is 30% incapacitated would receive 30% of 75% of gross earnings. Minimum and maximum average earnings are established.[30]

All jurisdictions except Nova Scotia pay benefits from the day after the disability began; in Nova Scotia there is a three-day waiting period. In Alberta, payment is made for the day on which the disability occurs if the disability lasts for only one day. If the worker dies, workers' compensation will pay for funeral expenses, transportation of the body and a lump sum to the widow or widower.[31] The widow (or widower in some jurisdictions) and children also receive survivor benefits and special provisions exist for foster parents of orphaned children and for survivors of a common-law marriage. Survivor benefits are not usually related to the worker's earnings but are monthly payments fixed by law. Provision is also made for parents and other persons wholly or partly dependent on the worker. The length of time they receive benefits is determined by the length of time the worker would probably have contributed to their support.

All jurisdictions provide for increases in the maximum level of benefits and in the various types of benefit, in accordance with increases in the cost-of-living or in workers' average earnings. In some cases, the acts contain an adjustment formula which determines an annual automatic increase; in others, the legislature from time to time authorizes appropriate increases.

All jurisdictions also cover industrial diseases. The board sets out a "schedule" of industrial diseases for which compensation is payable. Any worker who contracts a scheduled disease after working in the relevant industry for a specified minimium time is entitled to compensation. They may also be compensated for an "unscheduled" disease if they can prove it was caused by the work. Some jurisdictions stipulate that the worker must have worked in the industry for at least twelve months before the disablement in order to qualify for compensation.

## 3. *Autonomous boards*

The boards are autonomous and not part of a government department, and their decisions are usually final and not challengable in the courts. Most report to the provincial legislature through the Minister of Labour (and Manpower). In Québec, workers' compensation comes under the Occupational Health and Safety Commission, which reports through the Minister of Social Affairs and the Minister of Labour; and in Alberta, it is administered by a division of the Workers' Health, Safety and Compensation Department.

In all but four jurisdictions (New Brunswick, Newfoundland, Nova Scotia and Prince Edward Island), there is no appeal to the courts. The boards establish their own appeal procedures. In Québec, an appeal from a decision of the Occupational Safety and Health Commission may be made to the Social Affairs Commission.

## 4. *The employers pay*

Benefits paid by the board, and any other expenses of the board, such as for administration, medical care, and rehabilitation, come from a fund financed solely by the employers, and administered by the board. The employers' contributions are based on insurance principles. Neither the workers nor the government contribute to this fund, and it is, in fact, an offence for the employer to require a worker to contribute.

The employer's contribution is determined by classifying each industry according to its accident rates; where necessary, subclassifications may be created. These classes are used to determine the percentage of the payroll that will be levied by the board; for example, in the Québec lumbering, pulp and paper, veneer, metal mining and asbestos industries, the annual assessment rate is a flat mutual rate plus an individualized rate determined by the costs of the accidents on the employer's record of the previous year.

Since the financing of workers' compensation is based upon payrolls, in all jurisdictions the employer must keep accurate wage records to make the assessments. An employer that fails to supply payroll returns is liable to an arbitrary assessment, a penalty for delay, and for the costs of its workers' accidents while it is in default.

In some jurisdictions, public authorities and certain large corporations do not contribute to the fund, but are individually liable for payment of compensation; this also applies to shipping covered by the federal Merchant

[30]The maximum in 1981 varied from $15,000 per annum in Nova Scotia and Prince Edward Island to $23,500 in Québec and $24,000 in Saskatchewan. The maximum disability payment in Nova Scotia and Prince Edward Island was $11,250 per annum; in Saskatchewan, $18,000; in Québec, $21,150; and in Ontario, $22,200.

[31]In 1981, the maximum for funeral benefits varied between $350 and $1500 and lump sum payments to widows between $500 and $1000.

Seamen's Act. In these cases, the employers are sufficiently large that it is unlikely that they would fail to meet their financial obligations through insolvency.

## 5. First aid, medical aid & rehabilitation

Provision is made for medical aid, rehabilitation and first aid. Medical aid[32] includes medical, surgical and dental care, hospitalization and skilled nursing services, medicines, prosthetic devices and their maintenance, and the replacement or repair of dentures and eye glasses. The board determines how much medical aid will be provided. The rehabilitation is aimed at restoring the worker's health as quickly and thoroughly as possible so that he or she may return to work. If it is not possible for the worker to return to their previous job, rehabilitation could include guidance, retraining, and any other assistance necessary to find other suitable employment. The employer does not have to reemploy incapacitated workers, although some collective agreements contain clauses establishing rights for them.

Employers in all jurisdictions must provide and maintain first aid equipment and services. Regulations issued under the Workers' Compensation Act or the Occupational Health and Safety Act usually lay down minimum requirements, such as first aid kits and first aid rooms.

## 6. Most workers covered

Most Canadian workers are now covered. At first only the most hazardous industries were included, but coverage has gradually been extended. In most jurisdictions, the act lists the industries covered in schedules; Alberta, New Brunswick and Saskatchewan, only list exceptions; and in Québec, only athletes and domestic service workers are excepted. Industries not covered by the act may be included at the discretion of the board or the Lieutenant Governor-in-Council on the board's advice. An employer may also voluntarily apply for coverage.

The legislation generally applies to services incidental to the prescribed industry, and includes full-time and part-time workers, and office and supervisory personnel.

In British Columbia, Manitoba, New Brunswick, Newfoundland, Nova Scotia, Ontario and Prince Edward Island some industries are not under the jurisdiction of the board, and damages for injuries or illnesses are obtained through the courts. Part II of the acts in these provinces establishes the liability of the employer for damages and the conditions under which the worker can sue.

---

[32]Medical aid costs are usually paid from the general Accident Fund; in Ontario, employers in certain scheduled industries must reimburse the board for those costs.

# VI. Employers and Employees — Rights and Obligations

In Canada's free enterprise economic system the main role in organizing production rests with employers. They can organize production any way they want, subject only to legislative restrictions and contracts. The employees must follow the dictates of the employers except where they have obtained certain rights by legislation or collective agreements.

Since occupational health and safety legislation is basically remedial and protective, it appears to impose obligations on employers and confer rights on employees. However, the residual management rights vested in the employers are significant.

## The employers

Under all Canadian occupational health and safety legislation, the employer is obliged to organize the work so as not to endanger the employees' health and safety. This usually implies adopting appropriate safety practices and ensuring that they are followed. Breaches of this obligation are usually considered an offence under the act and render the employer liable to appropriate penalties. Although some acts lay down the obligation of the manager or supervisor, this does not relieve the employers of their obligations. Even where a worker is responsible to wear protective clothing etc. his or her failure to do so may subject the employer to penalties.

In Québec, the Occupational Health and Safety Act lays down the right of a worker "to working conditions that have proper regard for his health, safety and physical well-being." Arising from this right, the employer is obliged to "take the necessary measures to protect the health and ensure the safety and physical well-being of his worker." The law stipulates how the employer should carry out these obligations, laying down, among other things, the appropriate equipping of its establishments, the adoption of safe procedures, the designation of appropriate health and safety personnel, and the provision of appropriate protective equipment.

The laws generally stipulate that the employers keep records and that authorized safety inspectors have access to them. Among the compulsory records are accident statistics, records of persons suffering from occupational diseases, records of fatalities and serious accidents, and information regarding workers engaged in hazardous occupations or workplaces. Inspectors and where appropriate, physicians must have access to these records.

Failure to comply with any stipulation of the act or any inspector's orders is an offence, subject to fine and/or imprisonment. However, unlike the situation in Great Britain where compliance is an absolute duty, in most Canadian jurisdictions, the employer may under defined circumstances put forward the defence of due diligence and may not be prosecuted if it can prove that it has exercised due diligence.

## The employees

Although safety is basically the legal responsibility of management, employees have some important legal obligations and rights. Essentially, they must act so as not to endanger their own safety or that of other employees. They must take all appropriate safety precautions and use the specified devices, equipment and clothing. They are bound by the safety rules of the establishment in the same way as they are bound by management's other operating rules. In some cases, however, specific legal penalties apply where they fail to comply with the act or the regulations.

The rights of Canadian workers in the sphere of occupational health and safety were considerably strengthened during the 1970s, largely due to the findings of various commissions of inquiry. The inspectorate system was criticized for its numerical inadequacy, its impotence because of its limited punitive powers and its apparent lack of independence from the employers. Both unions and employers recognized that the inspectorates could only supplement effective internal responsibility systems. Several commissions strongly supported union demands for some form of worker participation in such systems. For example, the Ontario Royal Commission on the Health and Safety of Workers in Mines (the Ham Commission) reported in 1976 that within the "internal responsibility system at the company level, which is the key to the quality of the overall control of occupational hazards, there has been in many companies an inadequate opportunity for workers to contribute their insight to the assessment of work conditions and to the basis on which management makes decisions on issues of health and safety." It recommended a self-regulating system based on "well-founded internal responsibility systems in which management and workers participated" with public reviews and appropriate evaluation by the inspectorate.

The most important rights now enjoyed by employees are the right to information, the right to refuse dangerous work, and the right to participate in decision-making.

## The right to information

In all jurisdictions, there are some stipulations concerning information availability to employees. Several require the acts and regulations to be readily available to all employees. There are specific requirements regarding the posting of notices, such as: any codes of practice drawn up by the employer or the administration; "notices to workers" produced by the administration for the edification of the workers on particular aspects of workplace health and safety; stop work or other remedial orders issued by the inspectors; and hazard warnings near dangerous machinery, where dangerous chemicals are stored, or where any other potential hazard exists. In Québec, the workers, the unions and the joint health and safety committee must be given all information sent to the

employer by the Health and Safety Commission, the community health service and the physician-in-charge. They must also be given a list of all dangerous substances and the contaminants they may emit. In all jurisdictions where health and safety committees exist, the names and work locations of the members of the committee must be prominently posted.

Apart from these statutory requirements, the education and training programs of the employers and unions also provide information. These will be discussed in the next chapter.

## *The right to refuse dangerous work*

Until recently, the protective legislation was unsatisfactory in that the employee's rights and powers were limited. Legislation tended to evolve to cover particular areas of industry in response to, rather than in anticipation of safety and health problems arising from technological change. It failed to keep up with technological development, and the limited resources devoted to inspection and monitoring rendered the enforcement of even such weak legislation ineffective.

The only protection for a worker refusing to undertake work which he or she considered dangerous was through common law or collective agreements. Protection through common law was uncertain, costly, and generally outside the reach of the ordinary worker. Protection through collective agreements was not always effective, largely because the arbitration procedures under which they could be enforced tended to focus primarily on discipline and not on occupational health and safety. The absence of expert opinion such as that possessed by health and safety committee members made the arbitration proceedings unsatisfactory in deciding whether or not dangerous conditions existed. And finally, most workers were not covered by collective agreements.

Most Canadian legislatures have incorporated the right to refuse unsafe work in their legislation. In exercising that right, the workers are protected against discrimination, and remedies are provided should such discrimination take place.

However, definitions of dangerous work vary. In the federal and Alberta legislation, dangerous work excludes the normal hazards associated with an operation or with a particular condition existing at a workplace. Other jurisdictions allow refusal of unsafe work where a worker "has reasonable grounds for believing" that the work is unusually dangerous to their health or safety, or another employee's.

In Alberta, British Columbia and Newfoundland, the worker has no choice; the acts prohibit any work or equipment operation where there is an imminent danger to the worker's health or that of any other employee. In British Columbia and New Brunswick, the industrial relations legislation implies that refusal to work on grounds of occupational health or safety is not a strike and is not punishable as such.

The acts usually contain procedures to be adopted in order to exercise the right of refusal. In the federal legislation, the employee must immediately report the circumstances of the refusal to the employer or a supervisor and to the health and safety committee where such exists. The employer or its representative must immediately investigate the circumstances in the presence of the employee and at least one member of the committee as well as a representative of the bargaining agent. (In unorganized workplaces, the employee may be accompanied by at least one person whom he or she selects.) Where the investigation or any subsequent remedial measures do not satisfy the employee, they may continue in the refusal but both employee and employer must notify a safety officer (i.e. inspector). The safety officer will investigate immediately with both sides present and will decide whether or not the complaint is valid. If it is, the safety officer must order remedial action and, until this is taken, the employee may continue to refuse to work. If the safety officer decides that no imminent danger exists, the employee is not entitled to continue the refusal. However, the employee may require the safety officer to refer the decision to the Canada Labour Relations Board which has power to confirm the decision of the safety officer, or to order appropriate remedial action. Where the procedures are covered satisfactorily by a collective agreement, the minister may exclude the employees covered by the agreement from the procedures established in the act.

The employer must pay the employee remuneration for the period when he or she refuses to undertake the dangerous work, and the payment must be made whether danger exists or not, provided there is adequate proof of the reasonableness of the employee's belief in the existence of the danger. No other worker may be assigned to do the work unless advised of the refusal and its circumstances.

The employer must not discriminate against an employee for exercising these rights, and any complaint in this respect must be made to the Canada Labour Relations Board. The onus of proof that no discrimination exists lies with the employer.

With minor variations, this procedure is followed in the other jurisdictions.

Apart from the worker who exercises the right to refuse dangerous work, any other workers unable to work because of the refusal are usually protected by some pay arrangements.

In Québec, a worker may be entitled to protective reassignment if exposed to a regulated contaminant at the work station. The commission defines the contaminants and the criteria for the reassignment. A worker must produce a health certificate to the effect that exposure would be detrimental to his or her health. They are entitled to stop work until the reassignment takes place or until their health or working conditions improve sufficiently to allow them to return to work. Protective reassignment also applies to pregnant and nursing workers.

## *Joint health and safety committees*

The workers' right to participate in decision-making on occupational health and safety is recognized by the establishment of worker representation on health and safety committees. Most jurisdictions provide for such committees (or for representatives) at the workplace.

In some cases, these committees are mandatory where a specified number of workers are employed. In others, they may be established on the direction of the minister where conditions warrant it or where the accident record compels it. In Québec, such a committee must be established on the request of the union or of 10% of the workers in unorganized establishments; and the commission may order the establishment of a committee where neither the union nor the workers have requested it.

The size of the committees varies, but in all cases, the employer representatives may not outnumber the employee representatives. Usually co-chairpersons will be elected from both sides and the committee must meet at least monthly, or quarterly in some cases. Generally, the employer must post notices prominently giving the names and locations of the worker representatives. Meetings are usually held during working time, and workers are paid at their usual rate. Where a union exists, the worker representatives on the committee will usually be elected through the union machinery.

Most jurisdictions specifically protect members of health and safety committees against discrimination, but where there is no specific mention, they would be covered presumably by the provision that no worker can be discriminated against for exercising their rights under the act. Ontario and Québec have special provisions for those undertakings where committees already existed before enactment. Québec gives such committees the same powers as the statutory committees. And Ontario eliminates the need for a new committee where the Minister of Labour is satisfied that an existing committee or similar arrangement has benefits conferred that are equal to or greater than those that would be conferred by a joint health and safety committee established under the act.

The functions of the committees vary among jurisdictions, with the most important being to recommend programs and procedures for the improvement of the working environment and processes. This may involve identifying potentially hazardous situations; dealing with and maintaining records of complaints; establishing educational and other programs; ensuring that adequate accident and sickness records are kept; cooperating with the occupational health service and government inspectors; participating in inquiries and investigations, particuarly those relating to the refusal to undertake dangerous work; studying inspectors' reports and data provided by safety officers or health officers; and monitoring the health and safety of the workers. Committees are usually expected to keep records of their meetings, which should be available to the inspector or to the board or government department involved.

In Alberta, where the minister may direct the establishment of committees, the Occupational Health and Safety Division encourages their establishment, particularly on a voluntary basis. Over half the committees in existence in Alberta have been established voluntarily. The division offers a range of support services, including visits by officers, education of co-chairpersons, and a variety of publications. It also selectively reviews the minutes of the committee meetings. The committees meet regularly to inspect work sites, discuss accident and illness prevention, and promote health and safety programs.

In Ontario, a worker-member of the committee must inspect the physical condition of the workplace not more often than once per month, or at such intervals as the ministry may direct. They must also investigate where a worker is killed or critically injured, the findings to be reported to the ministry. A worker-member of the committee may also accompany the inspector on an inspection of the workplace. A committee member cannot be sued for any actions taken in the execution of their duties under the act or the regulations, provided they have acted in good faith.

In Québec, the principal functions of the committees are to choose a physician in charge of the health services at the workplace and to approve any health program he or she may introduce; to select protective devices and equipment for workers; to keep registers of work accidents and occupational diseases; and to forward to the commission an annual report of its activities. In large establishments, there may be several health and safety committees with a central committee exercising the functions delegated to it by the other committees. Québec also has a special provision for job-site committees in the construction industry.

In Saskatchewan, the duties of the committees include cooperation with the occupational health service; promotion of health and safety educational programs; investigation and arbitration of instances where a worker refuses to undertake dangerous work; and consideration of all matters respecting the workers' health and safety. A committee representative must accompany an inspector on inspections. An inspector must provide the committee with a copy of any report he or she makes to the employer, and the latter must provide the committee with all information in its possession concerning the health and safety of the workplace (expect confidential information of a personal character). All notifications or reports of occupational accidents or dangerous occurrences must go to the committee, which must be allowed to investigate wherever it has cause for concern. And committee members must be allowed a reasonable provision for educational leave.

## *Collective agreements*

Apart from those laid down by law, agreements between employers and unions also establish obligations and rights. In Canada, such agreements are legally binding and usual-

ly give workers rights over and above those established by legislation. Even where the agreements merely reiterate the existing legal position, this is advantageous to the workers in that it gives them an additional avenue of redress, the grievance procedure. This can often be more effective than the administrative route.

Generally speaking, collective agreements cover two aspects of occupational health and safety: the extent of, and the conditions under which the employer provides safety equipment; and the extent to which contracts provide for safety programs and safety committees.

In an April 1982 analysis of collective agreements covering 200 and more employees in all industries (except construction), Labour Canada found that 52% of the agreements covering 43% of the employees, had a clause wherein the employer agreed to provide safety equipment.[33] In 23% of the agreements covering 24% of the employees, the equipment was provided at no cost to the employee; in 2% of the agreements, covering 1% of the employees, it was both provided and maintained at no cost to the employee.

The same analysis showed that 69% of agreements covering 71% of employees provided for either a safety program or a safety committee; 34% of the agreements covering 33% of the employees provided for both a safety program and a safety committee; 20% of the agreements covering 23% of employees provided for a safety program only; and 15% of the agreements covering 15% of employees provided for a safety committee only.[34] Thus, in total, 56% of the employees had a safety program in their agreement and 48% had a safety committee.

Occupational health and safety clauses may be short or very comprehensive. An example of the former is that between the British Columbia Interior Forest Labour Relations and the International Woodworkers of America, reproduced on this page. The following examples will give some indication of the scope of the more comprehensive ones:

*Steel Co. of Canada and the United Steelworkers of America* (Edmonton). The company recognizes a union safety committee consisting of four employees, one from each department. The union safety representative of the department involved will be notified of accident investigation meetings and permitted to attend; and will have access to the minutes of the meetings. He or she will also be permitted to attend the monthly departmental safety meetings and have full access to minutes. Quarterly meetings of the joint safety meetings will be held at the request of the union safety committee chairman. The clause designates the management representatives at these meetings.

The union safety committee chairman may request an inspection tour of a department each quarter. The union safety committee and representatives of management will carry out the inspection and will submit a report to the superintendent of the department inspected. The union members involved will be paid for attending committee meetings and on inspections, up to a maximum of 20 hours in each quarter.

*Inco and United Steelworkers.* This contract provides for the establishment of area joint safety, health and environment committees and an overall review committee, which comprises the local union president, the chairman of the local union safety and health committee, and the management persons in charge of safety and industrial relations. Its purpose is to review the operation of the area committees. The contract lays down the right of the local union executive committee and its safety committee to discuss safety with management. Union representatives also may inspect the scene of an accident, testify at inquiries and inquests, and accompany an inspector on his or her rounds.

---

COLLECTIVE AGREEMENTS

## *Health and safety contract clause*

**ARTICLE XV - SAFETY AND HEALTH**

*Section 1: Recognition of Importance*

The Company and Employees will cooperate to assure safe working methods and conditions and devise plans for the furtherance of safety measures. Equipment and devices mutually agreed upon to be provided by the Company.

*Section 2: Accident Prevention Committee*

The Company shall maintain in each operation an Accident Prevention Committee which shall be constituted and work in accordance with the Workers' Compensation Board Accident Prevention Regulations.

*Section 3: Safety Meetings*

Safety meetings will be held during working hours at a time mutually agreed upon. Employees' time will not be deducted for attending such meetings or investigations into accidents.

*Section 4: Cookhouse Employees*

The Company will require all Cookhouse Employees to have a health card from a recognized doctor within ten (10) working days of employment and shall renew same every six (6) months. Cost of medical examination is to be borne by the Employer if the Employee stays on the job thirty (30) working days. This requirement is subject to medical service being available.

*The B.C. Interior Forest Labour Relations Association and the International Woodworkers of America*

---

[33]See Table IVA. The percentages are obtained by subtracting the "No Provision" percentage on the bottom line from 100.

[34]See Table IVB.

*General Motors Corporation and the United Auto Workers.* The contract contains a very comprehensive memorandum of understanding on occupational safety and health.

The company agrees to provide protective devices and clothing at no cost to the employees; equipment for measuring noise and contaminants; training for all employees, with specific training for committee members; information regarding harmful chemicals; examinations and tests for employees exposed to potentially toxic agents; and reasonable access for union representatives. It will also arrange plant surveys and notify the union of fatalities and serious accidents.

Provision is made for the establishment of a master joint committee on health and safety with two representatives each from the union and management. It will meet quarterly, review the company's health and safety programs, and develop training programs for committee members and employees. There will also be local joint committees in each bargaining unit. These will meet monthly, make inspections every two weeks; accompany the provincial inspectors; review accident and safety reports; review the local safety education and information programs; and measure noise, contaminants, etc. The committee members make weekly inspections of their own areas, and receive and investigate employee complaints. They are protected from victimization for their legitimate activities.

*Canada Post and the Canadian Union of Postal Workers.* The employer agrees to ensure that safe conditions prevail, by, among other things, ensuring a safe environment and equipment; providing information and appropriate training for dealing with potentially hazardous situations or tasks; providing appropriate protective devices and clothing and ensuring that they are used; cooperating with the health and safety committee on investigations and inspections; and taking any necessary preventative measures.

Provision is made for a national joint health and safety committee with three union and three management representatives, and local committees in each region and major facility. These committees deal with employees' complaints; participate in investigations and inspections; maintain programs and protective measures; establish training programs and select trainees; cooperate with inspectors and the professional health services; and examine reports and information on all aspects of health and safety. Where a committee cannot resolve a problem, it may seek the help of an outside impartial person.

The union must encourage employees to work safely and to promote healthy and safe working conditions. Employees must work so as not to endanger themselves or others.

The contract sets procedures regarding investigations, provides for transportation of injured workers, and encourages employees to take first aid training at the employer's expense. It also lays down procedures for medical examinations, use of motorized equipment, lifting heavy loads, measuring environmental quality, and exercising the right to refuse dangerous work.

## *A tripartite agreement in Saskatchewan*

There are two unique features of an agreement in operation at the Potash Corporation of Saskatchewan. Firstly, it is tripartite in that it involves not only the corporation and the unions, but also the Government of Saskatchewan. It is an:

"Agreement between the Potash Corporation of Saskatchewan Mining Limited (PCS Mining) and the United Steelworkers of America (USWA), Energy and Chemical Workers' Union (ECWU), the Rocanville Potash Employees' Association (RPEA), and the Occupational Health and Safety Branch, Saskatchewan Department of Labour, regarding rules for working environment research activities."

Furthermore, the board and its executive committee are chaired by the Associate Deputy Minister of Labour. The board consists of eight union representatives, up to eight management representatives and two members of the Department of Labour. Its executive committee consists of three union representatives, three management representatives and one Department of Labour representative.

Secondly, the agreement relates occupational health and safety to the whole environment, an approach which has been developed in Saskatchewan. The board will "carry out investigations and research and assist in providing necessary information for making decisions on measures to be adopted by PCS for optimal work environment, defined to include not only the physical environment, but also psycho-social factors."

The board was brought into being by a recognition that more information was needed on the health effects of potash dust, diesel fumes and amines at the potash mines. Apart from considering means of reducing hazards, approving medical surveillance and arranging training, education and research, the board has "to consider possible improvements to the psycho-social and physical aspects of the work environment."

The corporation meets the expenses of the board, including lost time and any approved expenses of the members, in accordance with an annual budget drawn up by the board.

*Table IVA*

# *Safety Equipment*

| | All agreements | | No provision | | Employer covers full cost | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Grouping | Agmts | Workers | Agmts | Workers | Agmts | Workers |
| MANUFACTURING | | | | | | |
| Food and Beverage | 117 | 64,282 | 26 | 11,622 | 29 | 19,110 |
| Tobacco Products | 9 | 5,075 | 7 | 4,285 | — | — |
| Rubber and Plastics | 23 | 12,165 | 8 | 3,565 | 7 | 4,045 |
| Leather Industries | 15 | 5,670 | 9 | 3,385 | 4 | 1,105 |
| Textile Industries | 52 | 28,193 | 28 | 13,848 | 8 | 6,100 |
| Knitting Mills | 8 | 2,145 | 8 | 2,145 | — | — |
| Clothing Industries | 27 | 37,170 | 25 | 35,615 | — | — |
| Wood Industries | 29 | 49,180 | 5 | 1,370 | 6 | 2,560 |
| Furniture & Fixtures | 13 | 3,950 | 4 | 970 | 2 | 860 |
| Paper and Allied | 126 | 67,720 | 33 | 18,320 | 23 | 11,155 |
| Print/Publish/Allied | 19 | 9,550 | 8 | 3,240 | 3 | 2,085 |
| Primary Metal | 64 | 64,965 | 10 | 9,235 | 23 | 38,750 |
| Metal Fabricating | 78 | 27,740 | 8 | 2,340 | 18 | 5,535 |
| Machinery Industries | 36 | 21,690 | 6 | 2,925 | 8 | 8,035 |
| Transportation Equip | 88 | 110,779 | 18 | 9,589 | 27 | 65,945 |
| Electrical Products | 66 | 46,685 | 20 | 16,070 | 6 | 4,025 |
| Nonmetal Mineral Prod | 29 | 12,225 | — | — | 6 | 2,400 |
| Petroleum & Coal Prod | 8 | 2,615 | 1 | 250 | 6 | 1,815 |
| Chemical & Chem Prod | 29 | 12,250 | 4 | 1,280 | 6 | 3,035 |
| Misc Manufacturing | 17 | 6,680 | 5 | 1,725 | 2 | 550 |
| Manufacturing Total | 853 | 590,759 | 233 | 141,779 | 184 | 177,110 |
| NONMANUFACTURING | | | | | | |
| Forestry | 39 | 18,670 | 1 | 580 | 6 | 3,060 |
| Fishing | 8 | 8,700 | 4 | 3,600 | 3 | 4,900 |
| Mining | 76 | 66,025 | 18 | 24,685 | 25 | 24,270 |
| Transportation | 138 | 219,440 | 70 | 125,885 | 46 | 57,185 |
| Storage | 7 | 5,380 | 2 | 1,960 | 2 | 1,055 |
| Communications | 39 | 110,665 | 21 | 48,945 | 14 | 39,860 |
| Elec., Gas & Water | 49 | 60,405 | 17 | 15,080 | 15 | 16,185 |
| Wholesale Trade | 22 | 16,995 | 6 | 7,675 | 8 | 6,575 |
| Retail Trade | 79 | 99,495 | 52 | 79,190 | 15 | 12,175 |
| Finance and Insurance | 8 | 5,955 | 4 | 1,600 | 2 | 2,350 |
| Education | 372 | 406,105 | 307 | 355,690 | 41 | 35,455 |
| Health and Welfare | 200 | 284,265 | 142 | 234,980 | 38 | 38,555 |
| Accommodation & Food | 36 | 24,145 | 33 | 23,210 | 1 | 370 |
| Misc Services | 33 | 24,460 | 26 | 19,530 | 6 | 3,030 |
| Federal Admin | 52 | 185,777 | 51 | 181,737 | 1 | 4,040 |
| Provincial Admin | 59 | 213,360 | 19 | 86,245 | 32 | 112,350 |
| Local Admin | 135 | 104,375 | 57 | 44,670 | 63 | 47,175 |
| Nonmanuf. Total | 1,352 | 1,854,217 | 830 | 1,255,262 | 318 | 409,080 |
| All Industries Total | 2,205 | 2,444,976 | 1,063 | 1,397,041 | 502 | 586,190 |
| All Industries % | 100.0 | 100.0 | 48.2 | 57.1 | 22.8 | 24.0 |

| Employer covers some cost | | Employer covers full cost and maintenance | | Employer covers some cost and maintenance | | Other | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Agmts | Workers | Agmts | Workers | Agmts | Workers | Agmts | Workers |
| 22 | 8,205 | 3 | 1,505 | 37 | 23,840 | — | — |
| 1 | 250 | — | — | 1 | 540 | — | — |
| 2 | 2,070 | — | — | 6 | 2,485 | — | — |
| 1 | 203 | — | — | 1 | 950 | — | — |
| 5 | 2,175 | — | — | 9 | 5,320 | 2 | 750 |
| — | — | — | — | — | — | — | — |
| — | — | — | — | 1 | 255 | 1 | 1,300 |
| 7 | 30,045 | 3 | 4,490 | 7 | 3,715 | 1 | 7,000 |
| 2 | 595 | 1 | 200 | 4 | 1,325 | — | — |
| 30 | 12,255 | 1 | 300 | 37 | 24,350 | 2 | 1,340 |
| 1 | 315 | 2 | 445 | 5 | 3,465 | — | — |
| 7 | 4,140 | 4 | 2,120 | 20 | 10,720 | — | — |
| 23 | 6,665 | 7 | 1,690 | 21 | 9,660 | 1 | 1,850 |
| 5 | 1,505 | 2 | 485 | 15 | 8,740 | — | — |
| 10 | 10,670 | 4 | 4,815 | 29 | 19,760 | — | — |
| 10 | 3,580 | 1 | 410 | 29 | 22,600 | — | — |
| 2 | 525 | 3 | 1,150 | 18 | 8,180 | — | — |
| — | — | — | — | 1 | 550 | — | — |
| 7 | 2,195 | 2 | 720 | 10 | 5,020 | — | — |
| 2 | 435 | 1 | 205 | 7 | 3,765 | — | — |
| 137 | 85,855 | 34 | 18,535 | 258 | 155,240 | 7 | 12,240 |
| 30 | 14,030 | — | — | 2 | 1,000 | — | — |
| — | — | 1 | 200 | — | — | — | — |
| 20 | 10,830 | 3 | 1,170 | 10 | 5,070 | — | — |
| 19 | 29,725 | 2 | 3,045 | — | — | 1 | 3,600 |
| 1 | 415 | — | — | 2 | 1,950 | — | — |
| 4 | 21,860 | — | — | — | — | — | — |
| 14 | 24,140 | 1 | 920 | 2 | 4,080 | — | — |
| 3 | 715 | — | — | 5 | 2,030 | — | — |
| 7 | 6,315 | 2 | 800 | 2 | 750 | 1 | 265 |
| 2 | 1,505 | — | — | — | — | — | — |
| 17 | 10,240 | 2 | 1,210 | 4 | 2,770 | 1 | 750 |
| 2 | 560 | 4 | 1,555 | 14 | 8,615 | — | — |
| 2 | 565 | — | — | — | — | — | — |
| 1 | 1,900 | — | — | — | — | — | — |
| — | — | — | — | — | — | — | — |
| 4 | 8,155 | 1 | 1,650 | 1 | 1,160 | 2 | 4,400 |
| 10 | 10,655 | 2 | 995 | 2 | 580 | 1 | 300 |
| 136 | 141,610 | 18 | 10,945 | 44 | 28,005 | 6 | 9,315 |
| 273 | 227,465 | 52 | 29,480 | 302 | 183,245 | 13 | 21,555 |
| 12.4 | 9.3 | 2.4 | 1.2 | 13.7 | 7.5 | .6 | .9 |

Source: Labour Canada, *Provisions in Collective Agreements in Canada Covering 200 and More Employees, All Industries (Excluding Construction)*, April, 1982, Table 70.

*Table IVB*

# *Safety Programs*

| | All agreements | | No provision | |
|---|---|---|---|---|
| Grouping | Agmts | Workers | Agmts | Workers |
| MANUFACTURING | | | | |
| Food and Beverage | 117 | 64,282 | 26 | 10,425 |
| Tobacco Products | 9 | 5,075 | 3 | 1,935 |
| Rubber and Plastics | 23 | 12,165 | 2 | 655 |
| Leather Industries | 15 | 5,670 | 3 | 1,390 |
| Textile Industries | 52 | 28,193 | 19 | 8,248 |
| Knitting Mills | 8 | 2,145 | 5 | 1,460 |
| Clothing Industries | 27 | 37,170 | 18 | 30,290 |
| Wood Industries | 29 | 49,180 | 1 | 285 |
| Furniture & Fixtures | 13 | 3,950 | 1 | 210 |
| Paper and Allied | 126 | 67,720 | 9 | 2,985 |
| Print/Publish/Allied | 19 | 9,550 | 4 | 2,995 |
| Primary Metal | 64 | 64,965 | 2 | 1,165 |
| Metal Fabricating | 78 | 27,740 | 9 | 2,575 |
| Machinery Industries | 36 | 21,690 | 2 | 440 |
| Transportation Equip | 88 | 110,779 | 8 | 3,470 |
| Electrical Products | 66 | 46,685 | 6 | 2,875 |
| Nonmetal Mineral Prod | 29 | 12,225 | — | — |
| Petroleum & Coal Prod | 8 | 2,615 | — | — |
| Chemical & Chem Prod | 29 | 12,250 | 3 | 1,060 |
| Misc Manufacturing | 17 | 6,680 | 4 | 1,505 |
| Manufacturing Total | 853 | 590,759 | 125 | 73,928 |
| NONMANUFACTURING | | | | |
| Forestry | 39 | 18,670 | 5 | 1,680 |
| Fishing | 8 | 8,700 | — | — |
| Mining | 76 | 66,025 | 3 | 1,350 |
| Transportation | 138 | 219,440 | 34 | 92,470 |
| Storage | 7 | 5,380 | 4 | 1,680 |
| Communications | 39 | 110,665 | 9 | 14,420 |
| Elec., Gas & Water | 49 | 60,405 | 12 | 7,820 |
| Wholesale Trade | 22 | 16,995 | 6 | 2,540 |
| Retail Trade | 79 | 99,495 | 35 | 42,840 |
| Finance and Insurance | 8 | 5,955 | 2 | 445 |
| Education | 372 | 406,105 | 291 | 333,595 |
| Health and Welfare | 200 | 284,265 | 45 | 49,735 |
| Accommodation & Food | 36 | 24,145 | 23 | 18,280 |
| Misc Services | 33 | 24,460 | 18 | 13,990 |
| Federal Admin | 52 | 185,777 | 6 | 4,480 |
| Provincial Admin | 59 | 213,360 | 10 | 13,055 |
| Local Admin | 135 | 104,375 | 60 | 38,505 |
| Nonmanuf. Total | 1,352 | 1,854,217 | 563 | 636,885 |
| All Industries Total | 2,205 | 2,444,976 | 688 | 710,813 |
| All Industries % | 100.0 | 100.0 | 31.2 | 29.1 |

| Safety program | | Safety committee | | Safety program and safety committee | |
|---|---|---|---|---|---|
| Agmts | Workers | Agmts | Workers | Agmts | Workers |
| 21 | 11,970 | 28 | 18,895 | 41 | 22,992 |
| — | — | 3 | 1,380 | 3 | 1,760 |
| 3 | 2,365 | 6 | 3,290 | 12 | 5,855 |
| 8 | 3,295 | — | — | 4 | 985 |
| 16 | 11,765 | 2 | 2,800 | 15 | 5,380 |
| 2 | 460 | — | — | 1 | 225 |
| 4 | 3,865 | 2 | 1,900 | 3 | 1,115 |
| 7 | 2,570 | 7 | 30,750 | 14 | 15,575 |
| 3 | 1,415 | 4 | 1,195 | 5 | 1,130 |
| 32 | 16,720 | 21 | 12,305 | 64 | 35,710 |
| 3 | 725 | 7 | 2,420 | 5 | 3,450 |
| 5 | 2,645 | 7 | 2,250 | 50 | 58,905 |
| 8 | 2,695 | 8 | 4,070 | 53 | 18,400 |
| 11 | 5,410 | 4 | 2,450 | 19 | 13,390 |
| 15 | 12,930 | 17 | 25,840 | 48 | 68,539 |
| 14 | 7,370 | 13 | 12,155 | 33 | 24,285 |
| 3 | 1,305 | 10 | 4,610 | 16 | 6,340 |
| 1 | 290 | 1 | 250 | 6 | 2,075 |
| 5 | 1,640 | 6 | 2,860 | 15 | 6,690 |
| 2 | 960 | 2 | 500 | 9 | 3,715 |
| 163 | 90,395 | 148 | 129,920 | 417 | 296,516 |
| 5 | 2,910 | 9 | 3,910 | 20 | 10,170 |
| 7 | 7,500 | — | — | 1 | 1,200 |
| 4 | 1,350 | 4 | 1,825 | 65 | 61,500 |
| 52 | 60,945 | 15 | 27,955 | 37 | 38,070 |
| 1 | 1,250 | — | — | 2 | 2,450 |
| 13 | 48,875 | 2 | 2,280 | 15 | 45,090 |
| 8 | 6,180 | 4 | 1,730 | 25 | 44,675 |
| 3 | 825 | 5 | 1,680 | 8 | 11,950 |
| 19 | 12,255 | 13 | 25,675 | 12 | 18,725 |
| 3 | 1,730 | 2 | 2,930 | 1 | 850 |
| 32 | 30,905 | 34 | 30,650 | 15 | 10,995 |
| 33 | 39,655 | 61 | 104,570 | 61 | 90,305 |
| 10 | 3,040 | 1 | 370 | 2 | 2,455 |
| 6 | 5,050 | 7 | 3,930 | 2 | 1,490 |
| 30 | 131,121 | 1 | 1,215 | 15 | 48,961 |
| 23 | 100,465 | 8 | 14,345 | 18 | 85,495 |
| 19 | 13,775 | 21 | 10,785 | 35 | 41,310 |
| 268 | 467,831 | 187 | 233,850 | 334 | 515,651 |
| 431 | 558,226 | 335 | 363,770 | 751 | 812,167 |
| 19.5 | 22.8 | 15.2 | 14.9 | 34.1 | 33.2 |

Source: Labour Canada, *Provisions in Collective Agreements in Canada Covering 200 and More Employees, All Industries (Excluding Construction)*, April, 1982, Table 72.

# VII. Employers' and Employees' Organizations

Apart from and because of the obligations imposed on them by law and contract, employers and employees have extra-legal functions affecting occupational health and safety. These include influencing governments by lobbying and their members by providing information, education and training.

## Employers' organizations

There is little information on Canadian employers' associations. Labour Canada published a sketchy directory in 1975, and the Canada Safety Council publishes a list of associations involved in health and safety, but this list is by no means complete.

The largest national employers' association, the Canadian Manufacturers' Association (CMA), limits its activities in the occupational health and safety field to lobbying governments. The Canadian Construction Association (CCA) leaves most of its activity in this field to provincial and regional associations, as do most other national employers' associations. The provincial associations often operate through quasi-governmental safety organizations, financed by assessments on employers made by provincial workers' compensation boards.

The Canadian Chemical Producers' Association (CCPA) is a more centralized organization, which coordinates the activities of its members on a national basis.

It is impossible in this document to deal fully with all the activities of employers and their associations in the occupational health and safety field. This presentation therefore only deals with the CMA, two provincial construction associations (Alberta, and Newfoundland and Labrador), the CCPA, and the quasi-governmental safety associations in the province of Ontario.

*The Canadian Manufacturers' Association (CMA)* The CMA limits itself to conveying to governments its views on the various aspects of occupational health and safety. Two typical presentations will indicate its general attitude.

In a brief to the Professional Workshop on Regulation Research, organized by the Economic Council of Canada in April 1980, the CMA stressed that governments should be more active in supporting research; transmitting information to employers and employees; and providing expert advice on questions of health and safety. The brief supported principles for monitoring and maintaining standards established by the Ontario Advisory Council on Occupational Health and Occupational Safety. Among other things, these urge governments to encourage an internal responsibility system based on labour-management cooperation. There should be effective education and training programs; open access to information, except in the case of individual medical records; and an efficient collection and use of appropriate health and safety data. Governments should consult experts from industry and labour concerning the practicality of proposed acts and regulations, and should support independent organizations which provide expertise and motivation to employers and employees. Financial incentive programs for monitoring and maintaining standards are valuable and should give special attention to employers whose performance is consistently below average.

Although the CMA brief recognized that efficient occupational health and safety administration requires cooperation between government, employers and employees, it maintained that ultimate responsibility must rest with the employers. It further pointed out that health and safety is one responsibility among many for employers, and that there is "a tendency to forget that a firm must be competitive to survive and continue to provide employment."

In April 1981, CMA made a submission to the federal Minister of Labour on the proposed amendments to Part IV of the Canada Labour Code. It opposed the introduction of further legislative requirements on the grounds that there had not been enough time to adequately assess the amendments made in 1978. It wanted health and safety to be resolved more by collective bargaining than by government intervention, and opposed the consolidation of legislation under the Canada Labour Code. While recognizing the right of employees to refuse unsafe work, it opposed strengthening of this right, and recommended a set of procedures to ensure that rights and responsibilities were properly balanced. It also opposed mandatory introduction of joint health and safety committees, believing that their establishment and functioning should be through mutual agreement between the employer and employees. Rather than being imposed unilaterally on all employers, their compulsory establishment, where necessary, should be at the discretion of the minister.

*Provincial construction associations.* Construction associations exist in all provinces. The Alberta Construction Association is perhaps typical of the provincial construction associations in Western Canada. In a submission to the Alberta Government in Spring 1982, it outlined a four-year program to meet the recommendations in the Wynn Task Force Report on Construction Safety.

The problems facing the association were: an almost complete absence of formal accident prevention education; a work force of over 100,000 workers, mostly transient; and a large number of employers (approximately 7,000) ranging in size from self-employed to those with more than 4,000 employees.

The ACA safety committee had to draw up a program flexible enough to deal with this complex situation. It designed programs for the worker, the employer, the trainee and the industry. For the worker, it produced audio-visual training aids and safety bulletins, and developed adequate liaison with the medical profession to encourage priority medical aid following accidents. For the employer, in addition to the audio-visual training aids, the ACA disseminated appropriate information through articles in its magazine and participated in supervisor training programs. For the trainee, the association conducted a

safety orientation program for prevocational trade classes. And for the industry, it helped organize and conduct seminars and conferences, and provided liaison with government agencies and the medical profession in such areas as the development of a computerized medical data bank and the enhancing of the practitioner's knowledge of construction operations.

The ACA designed the program to provide contractors with access to self-administered training programs; to produce operation procedure manuals for each of the appropriate activities, leader guides for each training program, guidelines for safety policies for each of the operations, and training aids; to develop and conduct management safety awareness programs; to encourage superintendent and foremen educational programs; and to improve job-site worker orientation.

The safety committee has assigned a full-time staff person to develop, coordinate and market safety programs, including a series of 23 self-contained safety training modules.

The introduction of the Occupational Health and Safety Act about five years ago stimulated the Newfoundland and Labrador Construction Association's activity in occupational health and safety. It successfully lobbied for representation on the occupational health and safety council, and protected members' interests in the implementation of the rollover protective structure regulations. It has sponsored seminars for its members on the legislation, safety committees and other aspects of health and safety, and plans are in progress for an evening extension course on construction safety at the St. John's College of Trade and Technology. An especially interesting aspect is the NLCA's cooperation with the Construction Safety Association of Ontario[35] in organizing seminars and film shows, and in research on rollover protection.

*The Canadian Chemical Producers' Association (CCPA)* The Canadian Chemical Producers' Association has 65 member companies and represents most of the producers and shippers of industrial chemicals and synthetic resins in Canada. The association's purpose is to present and promote the concerns of its members to governments and the public, and to review its members' areas of interest. Among them is occupational health and safety, which is reviewed by one of the association's several committees.

The CCPA's occupational health committee is composed of industrial occupational physicians, occupational hygienists and managers. It aims to improve occupational health programs in the industry by sharing and disseminating information and expertise, developing programs and supporting research, consulting with governments in the development of legislation, and providing information regarding the economic impact of proposed regulations.

In February 1980, the CCPA, in association with the Petroleum Association for Conservation of the Canadian Environment, sponsored a seminar on "Health in the Workplace: A Modern Team Approach." The seminar was attended by about 170 participants representing firms in the chemical, petroleum and other industries, industrial associations, governments and Crown corporations, as well as academics and consultants. The contributions of the 14 speakers covered a wide range of subjects related to occupational health.

*Quasi-Governmental Safety Associations* In order to carry out some of their safety activities, several provincial governments, through their workers' compensation boards, have established safety or accident prevention associations. Usually the associations are entirely composed of management representatives, but may also be tripartite. In some cases, rules made by these associations are legally binding on employers.

The associations are financed by assessments on the employers in the industries they cover. In several provinces, the workers' compensation board also contributes to the salaries of various experts appointed by the associations to advise the employers on safety matters.

Ontario has nine such associations financed by the Workers' Compensation Board and consisting mainly of employer representatives. Their activities are coordinated by the *Council of Safety Associations,* on which they are all represented. The associations are as follows:

*The Construction Safety Association of Ontario (CSAO).* The CSAO provides consulting services and other facilities to the construction industry, and offers a wide range of multilingual safety courses ranging in length from half-an-hour to three days, complete with instructors, films and slides. It also provides a safety information program to technical instructors in community colleges and secondary schools.

The research department keeps a computer record of accidents and their causes, numbers, locations and other pertinent details. This data is used to identify problems and answer queries about accident statistics. The department has produced over twenty research publications on construction safety in addition to two monthly reports based on its computer records: Lost Time Injury Report and The Contractor's Injury Frequency and Cost Record. The latter compares a firm's injury frequency for the current year and the past three years and the WCB statistics for similar firms.

*The Ontario Pulp and Papermakers' Safety Association (OPPSA).* The OPPSA helps in accident prevention in the factory and harvesting operations of the industry. Its approximately 100 member-firms receive regular monthly accident data, including statistical information on frequency, severity and cost. The association provides plant inspection on request, and investigates serious accidents to supply members with pertinent information. It also helps develop accident control programs and offers training programs for supervisors.

---

[35]See below, p. 42

*The Hospital Occupational Health and Services of the Ontario Hospital Association.* This association serves 1,000 employers, covering public and private hospitals, nursing homes, homes for the aged and related agencies. It organizes educational programs in the institutions and at district level. Consulting services are available and visits made both routinely and on request. It also distributes promotional material in the form of brochures, pamphlets and posters to members.

*The Electrical Utilities Safety Association of Ontario (EUSAO).* This association, founded in 1914, pursues its accident-prevention objective through on-site crew safety meetings, a training school and films available free to members. Training of tradesmen constitutes a large part of its work. It gives courses at head office and through travelling instructors who take trades training courses at work centres in various locations in Ontario. The association recently produced a film on public electric safety aimed at children. It won a top award in its category in a contest of the American National Safety Congress, and will be shown in schools, on cable television and other functions in Ontario.

The EUSAO also checks work conditions, tools, equipment, and practices and makes recommendations to the employer. It has published a Safety Rule Book and seven Safe Practice Guides in addition to bulletins, calendars, and an Annual Injury Frequency Report.

*The Forest Products Accident Prevention Association of Ontario (FPAPAO).* This association provides a consulting and educational service in occupational health and safety to the 1,800 logging, sawmill and veneer/plywood industries of Ontario. Its head office in North Bay provides administration services, statistical information, a film and technical reference library, graphic arts and videotape production studios, and a training facility for member companies and other organizations.

FPAPAO provides formal skill training for management supervisors, employees and joint health and safety committees on the work site, and follows it up with on-the-job training for participants. The training courses include, among others, Basic Accident Control and Advanced Accident Control.

The field staff live and work in nine areas of the province, conducting safety audits, developing and conducting health and safety programs with the membership in the district, and working with the voluntary district safety committees.

*The Industrial Accident Prevention Association of Ontario (IAPA).* This association is a federation of ten safety associations in the manufacturing industries and retail trade. IAPA safety consultants help members set up accident prevention programs, and if more technical assistance is required, technical consultants ranging from industrial hygienists to engineers are also available.

Education plays a large part. The IAPA Education Centre provides courses and seminars on different aspects of safety and publishes a "Guide to Safety." The courses are given in the various parts of the province, as and where required.

*The Farm Safety Association of Ontario (FSAO).* This association aims to reduce the number of injuries and fatalities on Ontario farms. It propagates safety information through safety audits, farm visits, local newsletters, radio spots and displays at agricultural shows and fairs. It also publishes an annual Farm Fatality Report and a report on Lost Time Injuries.

The FSAO places great emphasis on safety training for all ages on both a formal and informal basis, and has developed a Rural Ontario Safety Kit to be used by rural school boards to instruct children in farm safety. The kit has been credited with reducing to two the number of fatalities involving children riding on tractors in 1981. The association is also involved with 4H Farm Safety Clubs, holds tailgate sessions for farm employees on safety and provides farm safety seminars for students in the agricultural technology courses given by Ontario colleges.

*The Transportation Safety Association of Ontario (TSAO).* This association covers all aspects of transportation including industrial, streetcleaning, warehousing, air, stevedoring, buses, taxis and autowrecking. It gathers and distributes accident and occupational illness information, conducts educational safety meetings with member-firms' employees; provides training courses for management and employees; holds joint seminars with other associations; conducts safety audits of members' premises; and distributes safe practice manuals and decals. It has area representatives located throughout the province.

*The Mines Accident Prevention Association of Ontario (MAPAO).* This association provides a wide variety of services to mining companies in Ontario, including counselling, education and technical expertise. Its staff consists of professional engineers and technologists who regularly visit member companies, and laboratory technicians who conduct appropriate sample testing. Visual-aid material is available to members, and its publications include monthly and annual injury frequency records of firms, statistical reviews of work injuries and diseases for the industry as a whole, and a regular safety news bulletin.

In addition to the above, the *College and University Safety Council of Ontario* is an associate member of the Council of Safety Associations. It services the Ontario postsecondary educational institutes where there are currently 40,000 employees and 400,000 students.

## *Employees' organizations*

More information is available on employees' than on employers' organizations. Apart from the legal obligation to provide information under the Corporations and Labour Unions Reporting Act, the unions supply Labour Canada with current information. Both Statistics Canada and Labour Canada publish annual directories.

As of January 1, 1982 there were 3,617,000 Canadian union members, representing 39% of the total nonagricultural paid workers in Canada. They were in 836 unions, ranging in size from less than 100 to 274,742 members. They are affiliated with six national centres, of which the largest are the Canadian Labour Congress (CLC) and the Confederation of National Trade Unions (CNTU). The CLC, which represented 58% of organized workers, is nationwide with provincial federations in all provinces. The CNTU, which represented 6% of organized workers, is mainly confined to Québec, and its membership is appreciably less than that of the CLC's Québec Federation of Labour. Also operating in Québec is the Centrale des syndicats démocratiques (CSD) which represented about 1% of Canadian organized workers. Outside the six national centres, the unaffiliated unions and independent locals represented about 24% of organized workers.[36]

*The Canadian Labour Congress (CLC).* The CLC is actively involved in occupational health and safety through its committee on occupational safety and health, founded 20 years ago. It has been particularly active during the past decade, as have the various unions affiliated with it.

This committee consists of 20 members appointed by the executive council of the CLC and chaired by the Executive Vice President. It coordinates the activities of the affiliated unions and the provincial federations of labour, and supervises the occupational safety and health educational program of the CLC's Labour Education and Studies Centre (LESC).

The CLC and its provincial federations lobby the federal and provincial governments. In April 1981, the CLC produced "A Strategy for Workplace Health and Safety in the 1980s" which contained proposals for changes in Part IV of the Canada Labour Code or, in its own words, "a new approach to occupational health and safety in the federal jurisdiction." The document was produced by a specially constituted Federal Jurisdiction Subcommittee of the CLC National Committee on Health and Safety, which consisted of members of unions involved in the federal jurisdiction.

The CLC Strategy document claimed that the federal legislation was inferior to that in most Canadian provinces and that the federal government was seen as having neglected its role as an innovator and leader in the field of social and labour legislation. It put forward specific amendments to the Canada Labour Code, among which were the need for a consolidated administration, the strengthening of the right to refuse dangerous work, and the introduction of mandatory joint worker-employer health and safety committees.

Apart from its lobbying activities, the CLC and its provincial federations and affiliates have substantial education and training programs. The nerve centre of the CLC's occupational health and safety educational program is its Labour Education and Studies Centre (LESC), funded by the federal Department of Labour. The centre responds to requests from affiliates or federations to develop educational programs or aspects of programs. Its assistance may take many forms, among them (a) modifying existing programs to the specific needs of the affiliates or federations; (b) preparing audio-visual material such as a slide-tape show on reproductive hazards and video tapes on various events and hazards of consequence to health and safety; (c) a course manual to be used for weekend sessions dealing with legislation; and (d) advice on more technical matters such as the conduct of hygiene surveys, medical monitoring, effects of stress, and reproductive hazards.

Among the provincial federations, the largest numerically and the most active in health and safety is the Ontario Federation of Labour (OFL) which is involved in both education and lobbying. It has its own department of occupational health and safety, and is represented nationally on the CLC's Occupational Health and Safety Committee and the occupational section of the Canada Safety Council.

For the last five years, the OFL has run a health and safety training program which trains members to play an active role as safety representatives or members of health and safety committees. During the last two years, it has trained over 2,000 such members. It also runs an instructor training program. Through its health and safety officer, it conducts these training programs throughout the province.

The program has been funded since 1979 by the Ontario Ministry of Labour through provincial lottery funds. The OFL administers the grant to the program, and makes grants to some of the smaller affiliates. When a local holds a training session, the federation pays the expenses of the staff and the local is expected to reimburse the students for the lost time and provide the course materials. In most cases, the locals have negotiated paid educational leave clauses which commit the employer to pay for the time.

The federation makes submissions to the Ontario Government either on its own initiative or in response to government action. It is represented on the Ministry of Labour's Advisory Council on Occupational Health and Safety.

In Québec, the Québec Federation of Labour (QFL) is also involved in educational and lobbying activities. It has a similar training program to the OFL's, although its membership is smaller because of competition from other federations in Québec. The program is run in conjunction with the CLC's Labour Education Centre, and receives subsidies from the Québec Occupational Health and Safety Commission. These may be used to pay for students' lost wages, administrative expenses and publication of training documents.

---

[36]See Labour Canada, *Directory of Labour Organizations in Canada, 1982*, Tables 1 and 2, for data regarding membership of these centres.

The QFL also carries out active lobbying, which has included the submission of an extensive brief to the Québec Government prior to the passing of the Occupational Health and Safety Act. It is represented on the administrative council of the Occupational Health and Safety Commission and in the joint sector-based associations established under the act.

In British Columbia, the federation runs annual schools in conjunction with the LESC using them to train members in health and safety measures. The Manitoba Federation of Labour has established a Health and Safety Clinic which it will also use for educational purposes. The Alberta Federation of Labour is running a program with a full-time administrator funded by the Alberta Government. In the Atlantic provinces, none of the Federations receive funds from the provincial governments for health and safety matters. The regional director of the LESC collaborates with the Atlantic Region Labour Education Committee in organizing health and safety training courses in these provinces.

Among the affiliated unions, the larger ones have either a full-time health and safety officer, or designate one of their officers to look after health and safety in addition to some other function.

The Public Service Alliance of Canada has an independent health and safety division which reports to an executive vice president of the Alliance. Its two staff officers run a series of two-to-three day courses across Canada dealing with the rights of the employees under legislation and contracts, and the various hazards faced by public service employees. It also prepares union positions on health and safety matters brought up at the Public Service National Joint Council.

Through its regional council the Canadian Union of Public Employees (CUPE) carries out an educational program among its locals similar to the OFL's. It has a full-time health and safety officer, as do several of the regions. The United Steelworkers, the United Auto Workers, and the International Woodworkers of America all have active health and safety education programs run by full-time health and safety officers.

The smaller affiliates of the CLC do not have full-time officers, but the health and safety aspects are looked after by other officers. The Canadian Union of Postal Workers (CUPW) has developed an education program based on its contract, which contains a clause dealing specifically with health and safety. In the field of transport and communications, there is particular concern regarding the new technologies and the hazards they may present, and educational programs are run by the unions in these fields, such as the Canadian Brotherhood of Railway Transport and General Workers, the Brotherhood of Railway and Airline Clerks, the Airlines Employees' Association, and the Communication Workers of Canada. In the National Union of Provincial Government Employees, each of the provincial unions has a person responsible for health and safety.

In addition to the activities of the affiliates themselves, there are councils of affiliates faced with particular problems, such as councils at various airports, construction sites, the post office, and public service offices (e.g. the council at the federal government buildings, Les Terrasses de la Chaudière, where the various unions established a council to look into environmental problems in the building).

*The Confederation of National Trade Unions (CNTU)*
Being Québec-based, the CNTU addresses itself almost entirely to Québec questions. Its activities take three main forms: lobbying the government; influencing its affiliated unions and federations to introduce health and safety clauses into contracts; and training. A central health and safety committee coordinates its work with six representatives from the federations, six from the "central councils" (i.e. local councils) and the Confederation vice-president responsible for health and safety.

In its report to the 1982 Congress of the CNTU, the committee was highly critical of the Commission on Occupational Safety and Health, and of their sector-based joint committees, and of their inspectors. It regards the establishment of union committees as the main safeguard of workers' interests in the health and safety field, and urged delegates to strive for the increase of such committees. It put foward suggestions for a model clause for unions to negotiate, which would strengthen workers' rights of inquiry, of cessation of work in case of danger, and to eliminate hazards at source.

The Confederation has a basic training course, as well as special training sessions for the various federations, including those covering workers in the textile and clothing industries, social services, metal trades, chemical industry, and commerce.

Throughout the province, the CNTU has helped in the formation of associations to provide advice and assistance to injured workers, such as the Union for Injured Workers of Montréal. These are now uniting to form a provincewide association. It worked with the QFL and other unions to establish the Union Institute for Improvement of Health and Safety, a workers' organization independent of government and employers, operating in the Québec region.

*The Windsor Occupational Safety and Health Council*
A similar development is the formation in North America of health and safety councils aiming at dealing with problems at local level. They are composed of workers and other interested people who are able to give assistance and advice. At the moment, three such councils exist in Canada: in Windsor (Ontario), Hamilton (Ontario) and Vancouver (British Columbia).

Windsor is an automobile town in Southern Ontario just across the border from Detroit, containing engine plants, foundries, paint shops, plastics factories and accessory parts manufacturers, as well as the auto-assembly lines. The council was formed in the summer of 1979, at a meeting protesting the use of asbestos at two local plants.

The council immediately played an active role in seeking to improve the working conditions at the two plants. Thanks to the action of two workers who exercised their legal rights to refuse dangerous work, the Ministry of Labour intervened and recommended re-examination of the province's asbestos standards.

The council was later involved in a study of health problems in local plastics plants. Using multilingual questionnaires, it documented some of the health effects of working in these plants. Its first big success, however, was in support of a request by a local of the Canadian Union of Public Employees for a thorough inspection of schools suspected of asbestos pollution.

Apart from these agitational activities, the council conducts courses at the local community colleges and makes presentations at local meetings of unions and community groups. It has an extensive library, prepares slide-tape shows for sale or rent, and publishes booklets and pamphlets on occupational health and safety.

*Manitoba Federation of Labour Occupational Health Centre* The MFL has recently launched a new occupational health centre in Winnipeg. Opened in April 1983, the Centre will be hooked into the CCOHS international data base, and will be available to both union and non-union workers. It has four examination rooms and will be staffed initially by an occupational physician and a registered nurse with occupational health experience. The Centre plans to name a medical advocate who will help workers present medical evidence supporting their compensation claims.

# *VIII. Professional and Specialist Organizations*

Apart from employers' and employees' associations, there are many other nongovernmental organizations in the occupational health and safety field. These include some which deal with public health and safety in general, such as the Canada Safety Council, the St. John Ambulance Association and the Canadian Public Health Association, and others of a professional character such as the Canadian Medical Association and the Canadian Nurses' Association. The former tend to occupy themselves with occupational health and safety as an offshoot of their general activities, whereas the latter tend to foster bodies dealing specifically with occupational health and safety. Among the latter are the Canadian Council on Occupational Medicine, the occupational health nurses' associations, and the Canadian Occupational Health Association. And finally, the Canadian Standards Association plays a very important role in the field of standard setting.

*The Canada Safety Council (CSC).* The Canada Safety Council is an independent, nonprofit organization concerned with all aspects of safety, and has both individual and corporate membership. It is financed by business, industry, federal and provincial governments, workers' compensation boards, labour organizations, national associations and individuals. It has three operating sections dealing respectively with traffic safety, occupational safety and public safety. Each operating section has an advisory committee consisting of experts in the area concerned which advises and supports the permanent staff. The occupational safety section has an advisory committee of 90, consisting of representatives from management, labour, government and other associations. It meets twice each year, and the manager of the occupational health and safety section of the council acts as the secretary. All members of the committee act as consultants and provide the manager with any necessary technical information and advice.

Among its activities are the production of a four-volume catalogue of the educational resources available from occupational safety and health organizations in Canada; a series of reference data sheets on technical aspects of occupational health and safety; early-warning notices on newly discovered hazards in the workplace (issued as a prelude to a data sheet and based on new information received from various sources, but usually confirmed with National Health and Welfare); a directory of organizations involved in occupational safety and health; booklets and pamphlets dealing with such topics as office safety, auto and truck repair and servicing; an eye protectors' identification list (containing names of eye protectors and safety glasses which are claimed to meet the requirements of the Canadian Standards Association); award certificates for firms for injury-free performance, and plaques to individuals for outstanding performance; education videocassette programs covering most aspects of safety; and an inquiry service providing members with the latest information on particular hazards.

The CSC cooperates with other organizations in running special technical conferences and seminars, such as the 1978 Conference on Protective Equipment in conjunction with the Canadian Standards Association and the Construction Safety Association of Ontario. Sessions of the council's annual conference are also devoted specifically to occupational safety and health matters.

In addition to the Canada Safety Council, there are councils at provincial level, but their activities vary. For example, the Nova Scotia Council's involvement is restricted to the distribution of printed material prepared by the Canada Safety Council. The Newfoundland Safety Council organizes safety and health programs — mainly one-day courses — in cooperation with the Department of Labour and Manpower and the Workers' Compensation Board. The British Columbia Safety Council has an extensive educational program which includes 12-week evening courses; one-week live-in courses for supervisors; four-day commercial explosive courses; a 12-hour forklift operators' training course; correspondence courses in human relations and accident prevention; special seminars or workshops in cooperation with a professional training organization; and a one-week live-in course for hospital personnel. The council also offers bronze, silver and gold awards to accident-free firms.

*St. John Ambulance.* The name, St. John Ambulance, is almost synonymous with first aid; it plays a leading role in industrial first aid in Canada. It is the advisor to the Association of Workers' Compensation Boards and works closely with the various governmental agencies dealing with occupational safety and health. Most of the first aid regulations issued under the various occupational health and safety and workers' compensation acts, stipulate standards laid down by the St. John Ambulance. It is usually consulted by the provincial and federal governments when any revisions of the acts or regulations are being made. Apart from this, it has been particularly active in providing safety-oriented first aid training to meet the statutory requirements of the regulations.

The St. John Ambulance operates through twelve provincial and territorial councils, but of particular significance to occupational health and safety are the seven special centres with the Department of National Defence, the Royal Canadian Mounted Police, Canadian Pacific Railways, Canadian National/Air Canada/VIA, Bell Canada, Northern Telecom and the federal government. The St. John Ambulance helps the special centres establish programs and train instructors. The centres consist of an administrative office with appropriate training facilities according to the structure of the organization involved. They use the program of the St. John Ambulance for training employees and instructors, the latter being recognized and certified by the St. John Ambulance. Within the framework of the St. John Ambulance, these special centres have the same status as a provincial council.

Industrial first aid training accounts for about 45% of the organization's training. This training is safety-oriented in that the instructors relate their training to specific ac-

cidents in the plant and how they might be avoided. St. John Ambulance advocates saturation first aid training programs aimed at training all employees in an establishment to a basic level of understanding. The organization will either train all the employees itself or train selected personnel as St. John Ambulance First Aid Instructors who then carry out in-plant training programs.

During the 1970s, several research projects were conducted to discover the relationship between first aid training and accident reduction. The first three of these, known as First Aid Community Training for Safety (FACTS), were targeted at communities, but did include a large amount of training for employees in industry. The first FACTS project in Orillia, Ontario, from 1970-72 gave first aid courses (8 hours and 16 hours) to about 5,000 persons, approximately half of whom were employed in industry. An independent evaluation of the project indicated that reductions of 20% to 30% could be expected in the accident rate of companies where saturation first aid training was combined with an effective safety program.

In 1973-74, a similar project carried out in Guelph, Ontario, also confirmed the benefits to industry of first aid training programs. And in 1974-77, a third project launched in the Peace River district of Alberta trained about 10,000 persons in a mixed urban and rural area, over a three-year period. This project showed that industrial safety programs incorporating saturation first aid training achieved a 55% reduction in accidental injuries and a net reduction of over 50% in their severity.

A fourth project was carried out at a factory in Long Harbour, Newfoundland, where all employees were trained in safety-oriented first aid. A cost-benefit analysis carried out by research workers from the Memorial University of Newfoundland, estimated that the cost of accidents was reduced by 84% and that the yearly training cost was only 2.2% of the pretraining yearly accident costs.

St. John makes available to industry safety-oriented first aid training programs consisting of an 8-hour and 15-hour multimedia programmed learning course with colour films, self-teaching workbooks and instructor-supervised practice sessions. Since the introduction of these courses, it has certified over 850,000 employees, of whom 128,000 were trained in 1981. It also produces video First Aid updates as well as a booklet entitled *First Aid at Work,* to help management establish and maintain an effective industrial first aid program. At present, it is developing an Occupational First Aid Course to meet the specific needs of some provinces for more comprehensive advanced first aid training for industrial first aid attendants.

The St. John Ambulance works in collaboration with the Canada Safety Council and the various industrial accident prevention associations in organizing projects and preparation of material.

*The Canadian Public Health Association (CPHA).* The Canadian Public Health Association is a national association aiming at the improvement and maintenance of personal and community health. Open to members of the public, it represents 20 disciplines and 40 areas of expertise. It has six divisions consisting of specialized groups, of which one is the Environmental Health, Occupational Health and Accident Prevention Division. Apart from individual membership, there is corporate membership for organizations interested in the association's aims.

In collaboration with Fitness Canada, CPHA is organizing labour, fitness and life-style projects at various companies in order to involve employees in a range of fitness and life-style programs. It is becoming increasingly concerned with occupational health and safety, and its 1981 Annual General Meeting contained a lengthy position paper on occupational health and safety.

The Association is involved with the Canadian International Development Agency in a project for occupational health research and manpower training in the Sudan which would include the development and implementation of an occupational health supervisor training program. It also maintains a register of Canadian health professionals (including occupational health and safety professionals) interested in working on international health projects.

*The Canadian Medical Association (CMA).* The Canadian Medical Association deals with occupational health and safety through its Environmental and Occupational Health Subcommittee, a subcommittee of the Council on Health Care.

The CMA's interest in occupational safety and health has been largely delegated to the Canadian Council on Occupational Medicine, but the CMA itself has passed resolutions at its annual general meeting on such matters as giving high priority to the teaching of environmental and occupational medicine at medical colleges; improvements in the controls to reduce asbestos exposure to "as close to zero as possible"; appropriate research and epidemiological assessments; emphasis on the synergistic effect of smoking and asbestos exposure on workers in asbestos-related industries; and the Canadian Centre for Occupational Health and Safety.

*The Canadian Council on Occupational Medicine* is one of about 35 affiliates of the CMA, and acts as advisor to the Association on Occupational Health. It is an association of full- or part-time physicians in the practice of, or with a serious interest in, occupational medicine. It meets annually and is administered by a governing council with a member from each province, three to six members at large and an executive committee consisting of the president, vice president and secretary-treasurer.

Among its objectives are to provide a strong Canadian voice in, and a forum for the discussion of, occupational medicine and to develop effective interaction with health professionals and others. It seeks to generate and maintain high standards in the field, and to this end has established the *Canadian Board of Occupational Medicine,* a federally-chartered body, which accredits full-time occupational physicians.

*The Canadian Nurses' Association (CNA).* The CNA is a federation of provincial and territorial nurses' associa-

tions. Its activity in the field of occupational safety and health has been mainly devoted to lobbying at federal and provincial level. Currently it is supporting the Occupational Health Nurses' Associations in the development of an examination for the certification for occupational health nurses.

*Occupational Health Nurses' Associations.* Associations of occupational health nurses exist in all provinces except Prince Edward Island. Representatives of these associations meet regularly on a national basis, with a rotating chairperson.

The most active of the provincial associations is the *Ontario Occupational Health Nurses' Association,* which was founded in 1971, and now represents approximately 1,000 registered nurses practising in the occupational health field. Regular membership is confined to registered nurses currently employed in occupational health or who have retired from occupational health and are not actively employed in another field of nursing. Registered nurses who are employed in another field of nursing but who contribute to the occupational health program, or who have been previously employed in occupational health, as well as those currently employed in occupational health but resident in another province, may apply for associate membership.

The association's main role is educational. Each annual conference offers workshops dealing with subjects of interest to occupational nurses. The 1982 Annual Conference for example, had workshops on the respiratory and neurological systems, medical emergencies, nursing and the law, ophthalmology, and a conceptual framework for occupational health nursing. There were also seminars on "Managing the Occupational Health Care Unit" and "Clinical Update."

The association cooperates with the community colleges and universities in the development of educational programs for occupational health. And it produces an occupational health magazine three times a year.

The association has launched a national certification program to establish standards for the occupational health nurse and certify those who meet the standards. The certifying body, the *Canadian Council for Occupational Health Nurses,* is composed of a cross-section of occupational health nurses from different geographic areas and work settings. Candidates must be registered nurses with four years' full-time or seven years' part-time experience and education, and must meet and maintain continuing education criteria.

The association, through other nursing groups and health care professionals, is represented on joint committees and task forces, and also develops position statements and briefs dealing with its own particular interests.

*The Occupational Hygiene Associations.* Sections of the American Industrial Hygiene Association (AIHA) exist in Québec and Alberta, and the Ontario section has now become the *Occupational Hygiene Association of Ontario (OHAO).* Industrial hygienists play a prominent role in provincial occupational health and safety regulatory agencies and in many industrial agencies. Academic education in the discipline at university postgraduate and community college level is available in the large Canadian urban centres.

Total membership in all three Canadian associations is approximately 1,000 and although not all members are practising hygienists, they have an active interest in the discipline. Canada has 44 industrial hygienists certified by the American Board of Industrial Hygiene.

Occupational hygienists are participating in the development of a Workplace Material Safety Information System (WMSIS), perhaps the most valuable single concept today in the occupational health and safety field in Canada. Supported by Labour Canada and by all provincial occupational health and safety regulatory agencies, this complex endeavor involves at least 10 occupational hygienists from both industry and government.

OHAO, formerly named the AIHA Ontario Section, is the oldest occupational hygiene professional association in Canada, tracing its history back to 1962. It has been increasingly active since 1975 with well-attended symposia, seminars and workshops. The current membership is 425.

*The Canadian Society of Safety Engineering (CSSE).* The Canadian Society of Safety Engineers is a federally-chartered association with chapters throughout Canada. Its objective is "to promote the arts and sciences of loss prevention management in relationship to the conservation of people, equipment, material, and the environment; and to encourage the pursuit of excellence in the profession." It accepts as certified members persons employed in work related to safety, establishes a code of ethics for its members, and carries on educational work through regular meetings of the chapters and an annual Professional Development Conference.

The Association for Canadian Registered Safety Professionals was formed in 1976, arising out of a recommendation of the CSSE's Education Committee. Its membership consists of registered safety professionals who have met academic, experience and interview requirements established by the association's board of governors. To obtain registration, an applicant must submit an application giving a detailed c.v., be interviewed by members of the Association's Regional Evaluation Centre, and pass an examination. The board of governors consists of fifteen leading professionals representing a cross section of safety specialties.

*The Canadian Standards Association (CSA).* The Canadian Standards Association is a voluntary organization which provides certification services and develops standards widely used in occupational health and safety regulations. It is an independent, autonomous, nonprofit organization with over 5,000 committee members and over 2,000 sustaining members. The committee members staff the various committees which write, monitor and revise the CSA standards. The sustaining members contribute financially to the association and include corporations, associa-

tions, small businesses, municipal utilities, hospitals and individuals. A staff of more than 600 provides technical and administrative support.

The CSA's standards division provides support to the almost one thousand committees. These seek to lay down appropriate standards of safety and performance which will not place undue restrictions on the freedom of the consumer or producer. The committee members, who all serve voluntarily, are drawn from government agencies, research organizations, labour unions, industrial firms, universities, and consumer, professional and trade associations. Among them are all types of occupations: engineers, doctors, contractors, biologists, nurses, professors, consultants, business people, lawyers, architects, dentists and homemakers. They are able to draw not only on their own expertise, but also have access to governmental and nongovernmental agencies interested in the field.

The CSA's certification division issues CSA certificates to products and services which meet the association's requirements. Follow-up plant inspections ensure continuing compliance, and inspections of products being exported to Canada are conducted abroad.

The CSA's advisory councils are a vital link in the chain of standards and testing procedures. The standards developed by the committees are continually reviewed by these councils, which also help to ensure that the public interest is best served in the certification of goods and services. Currently there are five advisory councils dealing respectively with electrical safety; fire safety; plumbing; occupational health and safety; and health care technology. Generally the councils are working towards the acceptance of national codes of safety and performance in each of their particular fields.

The membership of the councils consists mainly of officials of provincial and municipal authorities from across Canada who are involved in recommending and enforcing legislation. They are often joined by representatives of the National Research Council and other federal government departments. All are specialists in their fields.

The CSA Advisory Council on Occupational Health and Safety held its inaugural meeting in 1975. Members of the council represent federal and provincial departments of labour as well as various workers' compensation boards. The council at present is concerned with four areas of CSA's work related to occupational health and safety: occupational safety codes; occupational protective equipment and products; lifting, hoisting and related devices; and environmental protection. The council acts as a forum in which CSA and regulatory authorities can discuss existing and future needs for standards and certification to standards in these four occupational health and safety fields. The council helps CSA identify needs and priorities for standards and certification.

In collaboration with other organizations, the CSA organized a Conference on Protective Equipment in 1978, and is organizing a second one in 1984 with the Canadian Council for Occupational Health and Safety as a co-sponsor.

# *IX. Resource and Research Centres*

Independent or semi-independent resource and research centres have made an important contribution in the prevention of industrial disease and illnesses. These are often attached to universities and funded by occupational health and safety agencies.

In 1978, the Government of *Ontario* established four occupational health and safety resource centres funded initially by the provincial lottery fund, with the intention that they would serve the regions in which they are located and ultimately become financially independent. The centres were established at Lakehead University (Thunder Bay), Queen's University (Kingston), the University of Western Ontario (London), and the University of Waterloo (Waterloo). In July, 1982 a fifth centre was established in Sudbury jointly by the Laurentian University and Cambrian College.

Their responsibilities are to survey the needs of employers and employees; provide a service to meet these needs; establish a directory of expertise; act as intermediaries between the consultants and industry; and assist institutions, industries and labour in establishing training programs. They are particularly oriented to serve small businesses, which have limited resources.

Their research functions involve all aspects of occupational health and safety. These include carrying out industrial hygiene surveys, performing tests to determine the presence of contaminants in the workplace, laboratory analysis of samples, and acting as occupational health and safety information centres.

Among the services provided by the resource centres are workplace sampling and analysis, research services (including surveys and industry-wide studies), analysis and identification of hazards, design of hazard control systems, noise and vibration studies, special education programs, medical advisory studies, and establishment of calibration standards. Queen's has developed a major interest in undergraduate education, but all have carried out educational and training activities for the communities as a whole.

In addition to widespread involvement in all aspects of occupational health and hygiene, the centres have each acquired specialist expertise. Lakehead specializes in the problems of the pulp and paper industry, Sudbury in the mining and pulp and paper industries, Queen's in medical practice and occupational hygiene, Western in environmental hazard analysis and Waterloo in ergonomics. The directors of the centres coordinate their activities through quarterly meetings.

Other than funding from the lottery fund, financial support has come from governments, independent foundations and research agencies, or on contract basis from individual customers. The latter include trade unions, individual employees, managers, physicians and nurses who have made use of the centres for information on various aspects of occupational health and safety.

In addition to the support given to these five centres, the Ontario Ministry of Labour has encouraged community college and university courses up to master's level in occupational health and safety subjects. Since 1977-78, it has made grants of almost $10 million to education and research in occupational health and safety.

*The Québec Research Institute on Occupational Health and Safety* (l'Institut de recherche en santé et sécurité du travail du Québec) was established in 1980 to help the Commission on Occupational Health and Safety. Although formally independent, it is intimately linked to the commission and has, in fact, the same administrative council and executive committee. Its purpose is to help through research to identify and eliminate occupational health and safety hazards to workers. Its objectives are laid down as: carrying out research in priority areas; encouraging the development of research in the field of occupational health and safety in universities or other research organizations; contributing to the training of research workers; and providing laboratory services needed for the carrying out of the powers of inspection and prevention of the commission.

Apart from the administrative council and the executive committee, the Institute has a scientific council with representatives from the employers, the unions and the scientific world. The institute consults it to set priorities and assess the quality of all its programs or projects. It also advises on scientific policy, general research orientations and the determination of research priorities. Three of its members have formed a priorities committee.

The Institute's strategy is based on two main goals: to eliminate both the very large gaps in research into occupational health and safety and the lack of research workers in Québec. It has thus established three programs: financing associated research teams attached to universities; subsidizing existing research workers and giving grants for research worker training. During the next five years, the Institute plans to identify and finance about 15 research projects at Québec universities. It has already subsidized several research projects, such as one on the prevalance of chronic bronchitis among Montreal foundry workers; a study of asbestosis; and a study of the source and reduction of noise in the textile industry.

Within 10 years, an estimated 200 research workers will be involved in occupational health and safety projects thanks to the Institute's program of grants for the training of research workers. Grants are given for summer work, research, postdoctoral research, and retraining. These grants have varied between $7,000 and $32,000 and have gone to persons studying not only in Québec but also in the USA, France and Belgium.

The Institute has an extensive laboratory service divided into three sectors: toxicological hygiene; analytic support; and work safety.

An example of a completely independent centre is the *Ontario Research Foundation*. It is independent of universities and the government, and seeks to provide technical services on a nonprofit basis to small and medium companies and technological specialization to large companies

and government agencies. A multidisciplinary contract research organization, it can provide technical help on all aspects of health and safety.

All jurisdictions contribute in some way to research by independent research establishments. An example is the $1.7 million grant by the Workers' Compensation Board of *British Columbia* to the University of British Columbia to establish an occupational health program; and grants to study the health problems of workers at the Alcan Smelter and of chemical and pulp mill workers.

Among the centres at Canadian universities is the *McGill Institute of Occupational Health and Safety*, part of the Faculty of Graduate Studies and Research of McGill University, Montreal. With a budget of about $2 million annually from grants and contracts, it currently employs 13 professional staff on a full-time basis. In addition, there are 18 associate staff members who contribute to the work of the Institute, with the main emphasis on epidemiology.

# X. Canada's International Obligations

As a member of the International Labour Organization (ILO), Canada has certain international obligations[17] in the field of occupational health and safety.

The ILO, founded in 1919, is now an agency of the United Nations. It is unique among such agencies in that it has a tripartite structure; at its annual conferences and on its governing body are representatives of workers' and employers' organizations, as well as representatives of governments of the member-States.

One of the main functions of its annual conferences is to discuss and eventually adopt the conventions and recommendations prepared by and presented to it by the International Labour Office. These instruments cover most aspects of the labour field, including general conditions of work for all workers or for particular types of workers, occupational health and safety, social security, freedom of association and protection against any type of discrimination.

When a convention is adopted, member-states are encouraged to ratify it; this ratification binds the member-state to bring its legislation and practice in line with the standards laid down in the convention within a year. (A recommendation does not have to be ratified, as it merely gives guidance for action, and usually complements a convention). This poses a problem for Canada since the federal government is not in a position to make a declaration on labour matters which would be binding on the other jurisdictions. Consequently, the federal government will ratify a convention only after all the provinces have implemented it, except for those conventions dealing with subjects such as shipping that are entirely under federal jurisdiction. Representatives from the provincial governments are also included on Canada's delegation to the annual conferences, to ensure provincial input into the development and adoption of the instruments.

Before the adoption in 1981 of a comprehensive Convention on Occupational Safety and Health and the Working Environment, the most important ones on this subject were six which had been adopted since 1960. Two of these dealt with safety (Guarding of Machinery and Maximum Weight), three with health protection (Radiation, Benzene and Carcinogens) and one with office hygiene.

*Convention 119: Guarding of Machinery, 1963.* This convention prohibits the sale, hire, transfer, exhibition, and use of machinery without appropriate guards. Its main concern is to protect those using machinery for occupational purposes, the actual user of the machinery being subject to a more general prohibition than the vendor, lessor, etc. The parts which the latter must guard are limited to certain specified areas, whereas the user is prohibited from using the machinery "any dangerous part of which" is without appropriate guards.

The practical difficulties in enforcing appropriate legislation on the sale, hire, etc of unguarded machinery have apparently made the provinces slow to introduce appropriate measures, so there is little Canadian implementation of this section.

However, with some exceptions, all jurisdictions have complied with most of the provisions dealing with the use of machinery.

*Convention 127: Maximum Weight, 1967.* This convention provides that no worker may transport a load likely to jeopardize his or her health or safety, and that, as far as possible, suitable technical devices be used to limit or facilitate the manual transport of loads. Workers should receive adequate training or instruction in working techniques before carrying loads, and the assignment of women and young workers to the manual transport of other than light loads should be controlled.

Most jurisdictions in Canada have general legislative provisions prohibiting the employment of workers in a way that would endanger their safety or health, without stipulating the carrying of heavy loads in this category. However, the prohibition of dangerous handling is provided only in the federal jurisdiction, Prince Edward Island, Saskatchewan, Québec and Ontario. The other provisions have been well covered by less than half the jurisdictions. Special protective measures for young or female workers might prove discriminatory and unnecessary, particularly if there are adequate provisions prohibiting any worker from transporting a load in a manner likely to be injurious to his or her health.

*Convention 115: Radiation Protection, 1960.* This convention requires effective protection of workers against ionizing radiation emanating from radioactive substances and radiation-emitting devices. It establishes standards regarding maximum permissible doses of radiation, protection of young workers, establishment of necessary warnings and precautions, monitoring procedures, medical examinations and prohibitions on the employment of workers previously exposed.

Protection from radiation emanating from radioactive substances and in the production of radiation-emitting devices are federal concerns, but the installation and use of radiation-emitting devices are under both federal and provincial jurisdictions. This convention is fully implemented by statutory provisions and regulations in the federal, Ontario, Manitoba and Northwest Territories jurisdictions. There are varying degrees of compliance in the other jurisdictions.

*Convention 136: Benzene Poisoning, 1971.* This convention seeks to protect workers from the harmful effects of benzene by prohibiting its use in certain work processes and requiring substitute products where available, as well as protective measures such as the prevention of excessive concentration of vapour in the air, medical examination of workers, marking of containers and a prohibition on the employment of pregnant women, nursing mothers and young workers in benzene processes.

---

[17]This chapter is based on information contained in two Labour Canada publications: *Where Canada Stands ... on the Implementation of ILO Conventions on Occupational Safety and Health* (1976) and *Canada and the International Labour Code*, (1978). The information contained in these publications has been updated for the purpose of this chapter.

Most of the jurisdictions have covered the use of benzene with general legislation for all hazardous substances. Five jurisdictions also make specific reference to benzene, but there is almost no compliance with the provision prohibiting the employment of pregnant women, nursing mothers and young persons.

*Convention 139: Occupational Cancer, 1974.* This convention is concerned with the prohibition or control of carcinogenic substances and agents, such substances and agents to be periodically determined by the competent authority, and all carcinogenic substances to be replaced where possible by noncarcinogenic or less harmful ones. Provisions also refer to the protection of workers and the keeping of records, and the instruction and medical examination of workers, both during and after their employment.

Alberta is the only jurisdiction that has provided for a system of records of exposure to carcinogens. All jurisdictions provide for the protection of workers from harmful substances, although carcinogens are specifically mentioned only in Alberta, Newfoundland and Saskatchewan. Legislation in this area follows a pattern of general regulation with only occasional or no reference to carcinogenic hazards.

*Convention 120: Hygiene (Commerce and Offices), 1964.* This convention requires that premises used by those employed in commerce and offices should be properly maintained and kept clean, and provided with efficient and suitable ventilation and lighting, a comfortable and steady temperature, sufficient working space, sufficient supply of wholesome drinking water, suitable washing and changing facilities, seating and adequate first aid facilities. Workers should be protected against harmful substances or processes, and noise and vibration reduced as far as possible. Underground or windowless premises should also meet the appropriate hygiene standards.

Although only Saskatchewan has specific legislation covering commercial and office workers as such, these workers generally enjoy the same standards of hygiene protection as bluecollar workers. Consequently there is a considerable degree of compliance with the provisions of the convention.

*Convention 155: Occupational Safety and Health and the Working Environment, 1981.* This convention covers all workers and requires that ratifying members formulate a national policy on occupational safety and health and the working environment. The aim of such a policy is to prevent accidents and injuries by minimizing hazards in the workplace. That goal is to be achieved by indicating the respective responsibilities of employer, employee and the public authorities for occupational safety and health by: periodically reviewing practice and policy; investigating serious accidents or outbreaks of occupational diseases; setting safety standards for machinery and working conditions; and undertaking the research necessary to establish adequate safety standards. Workers would also have the right to refuse unsafe work, and safety equipment would be provided for them at no cost.

Canada is close to compliance with most of the provisions. The two main exceptions are the last two mentioned. In some jurisdictions and some job areas, workers do not have the right to refuse unsafe work. However, pressure from labour may soon resolve that. Transient workers, who remain for a short time in one job of necessity pay for their own safety boots and hard hats; for other workers, there is a case for provision of safety hats and boots in addition to the safety equipment presently supplied.

Apart from these conventions, there are five dealing with medical examinations, four with conditions of seafarers and dockers, and one with workers' compensation.

*Medical Examinations.* Conventions 77 and 78 require pre-employment medical examinations for persons under 18, dealing respectively with industrial and nonindustrial occupations. Convention 124 requires pre-employment medical examinations for underground workers in mines and quarries who are under 21. Conventions 73 and 113 require medical examinations for seafarers and fishermen respectively, before they are allowed to work on a vessel.

Canada has only ratified Convention 73, but regulations under the Canada Shipping Act exclude fishing vessels from the requirement for medical examinations. Medical examinations for other workers are required only for specific hazardous occupations, such as dust exposure occupations, and those with some degree of safety responsibility, such as hoisting and crane operating. There are no specific provisions for young persons to be medically examined as required by the first three conventions.

*Seafarers.* Convention 55 lays down the liability of shipowners for the sickness, injury or death of employees aboard ship, and specifies the medical care they must provide. Canada partially complies, but full compliance would require extension of the shipowners' liability to pay wages and meet medical care and maintenance expenses.

Under Convention 134: the Prevention of Accidents (Seafarers), competent authorities would require the reporting, investigation and analysis of, as well as research into, occupational accidents. Publication of laws and codes, and introduction of adequate inspection and enforcement procedures are also stipulated. The Canada Shipping Act meets most of the provisions of the convention but improvements in accident research and statistics gathering,

and introduction of accident prevention committees are necessary to achieve full compliance.

*Dockworkers.* Canada has ratified Convention 32: Protection Against Accidents (Dockers) (Revised). It requires that anyone employed onboard or onshore in loading and unloading of ships be properly protected against accidents.

The object of Convention 137: Dock Work, is to improve conditions of work and life of dockworkers by taking advantage of new methods of cargo handling to regularize employment and stablize income. Although Canadian legislation does not comply with this convention, its objectives are met in many areas through collective agreements and practice.

*Employment Injury Benefits.* Convention 121 requires that employment injury protection be extended to all employees, specifying the contingencies to be covered. There is partial compliance with this convention through the various workers' compensation acts, but full compliance would require improvements in several jurisdictions in several aspects, particularly in extending the coverage, in including accidents while commuting to and from work, and in providing medical aid in the case of a morbid condition.

In all, Canada has a reasonable degree of compliance with the appropriate ILO Conventions. The conventions and recommendations are often referred to in drafting and amending legislation and regulations. However, improvements are called for, mainly to comply with those dealing with health protection.

## *The International Occupational Safety and Health Hazard Alert System*

Canada is also involved in the International Occupational Safety and Health Hazard Alert System of the ILO. This system gives to the designated body of a member-state information considered sufficiently important to warrant action at the national level.

The designated bodies receive three types of communications:

1) Alerts. Notices of confirmed hazards which are described in detail, well-documented and which warrant immediate corrective action.

2) Information. Where there is evidence of a hazard, not yet fully documented.

3) Requests for Information. Where a process or substance is suspected of being a hazard, but on which more information is required.

The hazards referred to may be physical, chemical or biological, and may cover problems relating to machinery and working procedures, as well as those arising from new technologies and insufficient attention to ergonomic principles.

The Canadian Centre for Occupational Health and Safety is the designated body for Canada and, as such, is responsible for transmitting the information to occupational health and safety agencies in Canada.

# *XI. Summary and Conclusions*

The diversity of Canadian geography, culture and politics has created a country that defies attempts at administrative uniformity. This diversity has been reflected in every aspect of occupational health and safety dealt with in this paper.

Canada, large in size and small in population, must deal with the newest and the oldest of industrial hazards; on sea, on land, underground and in the air. Oil is sought in Alberta and workers suffer the hazards of poisonous gases and dangerous machinery. In the search for oil beneath the seas off Newfoundland and Nova Scotia, workers face different hazards in pursuit of the same substance. The dangers in its mines and on its farms are known in almost every country, but Canada faces industrial hazards peculiar to itself: the great distances over which dangerous chemicals must be transported, by transportation funded by a small population; the extremes of weather which can make transportation and other industries extremely hazardous; the heavy snowstorms of New Brunswick, the freezing rain of Southern Ontario, and the dry, hot summers that make tinderboxes of forests and grasslands in many provinces.

Many tools are used to deal with these hazards. The first is legislation, a 13-edged sword because there are that many jurisdictions in Canada empowered to deal with occupational health and safety. Among these jurisdictions, there still exist wide differences in administrative structure. Some have taken steps to centralize in one administrative unit; others still allow responsibility to be "strung like a line of washing through all kinds of government departments." Some jurisdictions have established independent commissions, and others have centralized in one department. And in all of them, there has been an increase in the participation of management, labour and the public in health and safety programs.

Powers of inspection are similar throughout the country, although it is beyond the scope of this paper to comment on the relative efficiency of the respective inspectorates.

In most jurisdictions, enforcement procedures have been supplemented by granting the worker the right to refuse to undertake dangerous work and by the introduction of joint health and safety committees at the workplace. Definitions of dangerous work and the concomitant rights of the workers vary. The obligation to establish a joint committee varies, as do their powers but these two recent innovations have undeniably contributed to health and safety in the workplace.

The technical aspects of the legislation of the various jurisdictions have much in common. Mining and construction are always treated separately, either with a separate act or separate regulations under an omnibus act. Mining has its own problems and hazards; these are more clearly defined and enforcement procedures more stringent. This generally applies to construction also.

Every jurisdiction has legislation dealing with the various health requirements. All require pre-employment or post-employment examinations or both in certain industries or for certain hazards. They all also have provisions relating to sanitation, drinking water and industrial ventilation. And most jurisdictions have legislation regarding exposure to noise and control of toxic substances.

When accidents occur and illnesses arise at work, there is a system in every jurisdiction to provide compensation as well as medical care and rehabilitation for the victims: workers' compensation acts administered by workers' compensation boards. The incapacitated worker receives an assured income from a fund, replenished by employer contributions, regardless of negligence on the part of the employer, worker or fellow workers.

As a pluralist society, Canada is blessed with a profusion of voluntary associations which can take action independently of, or in cooperation with, government. These associations not only lobby governments for legislative changes, but are also active in the occupational health and safety field, mainly in education and training.

Employers' associations generally do not favour the extension of government intervention, but cooperate when intervention occurs. They are well represented, for instance, on the industrial safety associations established and funded by the workers' compensation boards. Their members, the employers themselves, cooperate to varying degrees with the unions on joint health and safety committees. The labour centres, such as the Canadian Labour Congress and the Confederation of National Trade Unions, generally believe that legislation needs to be strengthened. Both centres believe in fighting for better health and safety through collective bargaining, and their affiliates have made progress in this regard in recent years. Some affiliated unions and local councils have also gone further in establishing independent local workers' health and safety councils and injured workers' associations.

Apart from government, labour and management, there are also active professional and specialist organizations which approach the problem from a public safety or from a professional viewpoint. Their independent activity, as well as their activities in association with government, employers and unions have made a contribution to developments in recent years.

The question then arises: how does Canada look from outside? Using compliance with ILO Conventions as a criterion, outside judgement should be favourable. But since these standards are tailored for a world organization with countries at a less advanced stage of development than Canada, this might not be a fair criterion. Perhaps the question should be: how does Canada compare with the more advanced industrialized countries, such as the United States, United Kingdom, France, Germany and the Scandinavian countries?

The Ham Commission claimed that between 1965 and

1974, the fatality rate in the Ontario mining industry compared favourably with that in Sweden.[38] But to compare Canadian injury data as a whole with that of other countries would be a hazardous venture.[39] And to compare programs and procedures would require an encyclopedia. Perhaps this question will be better answered after the 1983 World Congress.

Whatever failings there may be, it is fortunate that Canada is not a monolith, as this paper has sought to show. Impulses from below have many routes to the top. A worker who is dissatisfied with existing health and safety standards can pressure three levels of government, municipal, provincial and federal through representatives at these levels; he or she can influence the union, which can also pressure the three levels of government; they can express dissatisfaction to the employer, who can work through the various associations; they may be a member of a local safety council, St. John Ambulance or other association through which they can influence activity in occupational health and safety. There are many avenues of protest and influence open, as there are to every worker whose health and safety is endangered by conditions in the workplace.

This diversity, however, has its disadvantages, and in some instances, may plunge the worker into a Kafka-like existence, shuffled between one agency and another. The conscientious occupational health and safety practitioner may be faced with a similar situation. To some extent, the diversity which characterizes and enriches the country also complicates our efforts to create a safer workplace. Jurisdictions may overlap and services may be duplicated, or there may be gaps between the agencies through which some aspects of occupational health and safety are lost. Also, the resources devoted to research are often limited by the fragmentation. The benefits of research may be lost because it is not easy for the average citizen to figure out where a question should be addressed. And diversity may make it easier to pass the buck.

In 1977, the Science Council of Canada in its *Policies and Poisons*, pointed to the need for a central agency to review current knowledge of occupational poisons, authorize research where necessary, and establish maximum exposure standards. In 1981, the Economic Council of Canada in its *Reforming Regulation* recommended that consideration be given to developing a set of national health and safety standards.

It may be too soon to achieve any of these objectives. But it is not premature to disseminate information about the diversity in standards and performances, as is done to a limited extent in this document.

Dissemination of this type of information is one of the main functions of the Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS). It functions as a clearing house for information on occupational health and safety, with an emphasis on responding to inquiries. Although it is not a research institute, it has undertaken several research type projects in the form of reviews of literature and studies in certain fields.

CCOHS is unique in Canada in that it is both vertically and horizontally representative: labour and management, as well as the provincial and territorial authorities are represented on its council of governors. And, although it is funded by the federal government, the president of the CCOHS is responsible to the council of governors and not to the federal government.

If improvements are to be made in Canadian occupational health and safety, then knowledge of other national systems is necessary. As a source of information on both Canadian and foreign systems, the Canadian Centre for Occupational Health and Safety has an important role to play in future developments in Canada.

As well as the knowledge, the will to improve safety conditions is important. Considerable progress has been made in this respect in Canada since the early 1970s, with an improvement in the cooperative attitude towards health and safety. As the Burkett Commission stated in 1980, "the Ham Inquiry of six years ago and this inquiry prompted all participants to re-examine their own roles, responsibilities and behaviour in regard to safety."[40] But, as the commission noted, shortfalls in such attitudes still remain, reducing the effectiveness of the internal responsibility system.[41] These shortfalls are the legacy of past labour-management relationships, which hopefully are changing for the better.

The present recession is a testing time. Apart from possible cutbacks in expenditures on health and safety, the danger of reverting to more adversary attitudes in this period of high unemployment has to be avoided. Hopefully, the World Congress will engender such interest that the progress made in the last decade will not be diminished, but rather will be strengthened and intensified.

---

[38] *Op. cit.* p. 126

[39] See above, p. 8, and footnote 10.

[40] The Report of the Joint Federal-Provincial Inquiry Commission into Safety in Mines and Mining Plants in Ontario, Vol. I., p. 199.

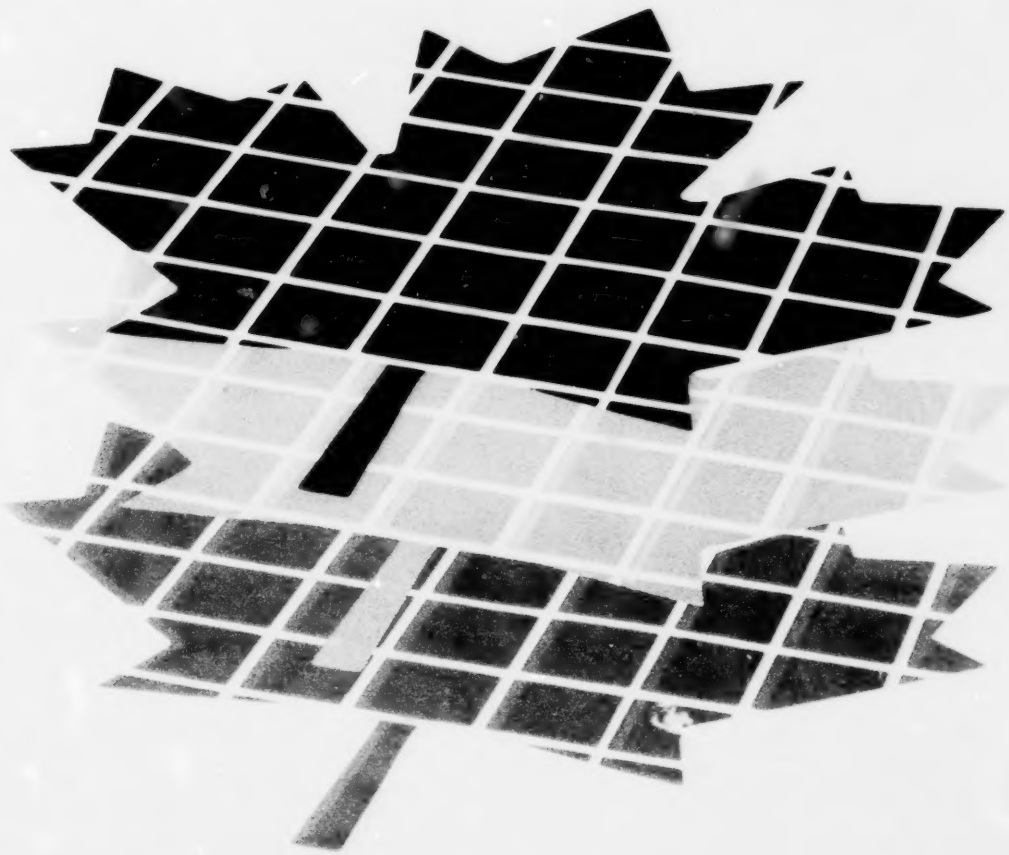
[41] *Ibid.*, pp. 8-9.

# Number/
# Numéro

# 2

Rapport sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs au Canada.

# Une mosaïque de mosaïques.



# Une mosaïque de mosaïques

Rapport sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs au Canada

mai 1983

# *Table des matières*


PAGE

AVANT PROPOS 1

I. INTRODUCTION - LA MOSAÏQUE CANADIENNE 2
Structure gouvernementale - Structure industrielle - Nécessité de l'intervention de l'Etat

II. LES RISQUES D'ACCIDENTS DU TRAVAIL AU CANADA 6
Mississauga et l'"Ocean Ranger" - Accidents mortels dans l'industrie minière - Les dangers à long terme - Données relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles

III. ADMINISTRATION ET MISE EN APPLICATION 12
Administration - Inspection - Délits et peines - Enquêtes et rapports sur les accidents

IV. ASPECT TECHNIQUE DE LA LEGISLATION 26
Sécurité au travail - Premiers soins - Examens médicaux - Installations sanitaires et eau potable - Aération - Substances toxiques - Bruit - Sécurité dans les mines - Sécurité dans le secteur de la construction - Industrie du pétrole et du gaz et exploitation forestière

V. INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS 34

VI. EMPLOYEURS ET EMPLOYES - DROITS ET OBLIGATIONS 37
Les employeurs - Les employés - Le droit à l'information - Le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux - Comités conjoints d'hygiène et de sécurité - Conventions collectives

VII. ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS ET D'EMPLOYES 47
Associations d'employeurs - Association des manufacturiers canadiens - Associations provinciales de la construction - Association canadienne des fabricants de produits chimiques - Associations de sécurité quasi-gouvernementales - Associations d'employés - Congrès du travail du Canada - Confédération des syndicats nationaux - The Windsor Occupational Safety and Health Council

VIII. ASSOCIATIONS DE PROFESSIONNELS ET DE SPECIALISTES 54
Conseil canadien de la sécurité - Ambulance Saint-Jean - Association canadienne d'hygiène publique - Association médicale canadienne - Le Conseil canadien de la médecine du travail - Association des infirmières canadiennes - Associations d'infirmières-hygiénistes - Les associations d'hygiène professionnelle - Société canadienne de la santé et de la sécurité au travail - Association canadienne de normalisation

IX. CENTRES D'AIDE ET DE RECHERCHE 59

X. LES OBLIGATIONS INTERNATIONALES DU CANADA 61

XI. SOMMAIRE ET CONCLUSIONS 64

# *Avant-propos*

Le Canada est actuellement témoin d'une activité impressionante déployée dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail et, dans tous les secteurs on manifeste un vif intérêt pour ces questions. Grâce aux efforts conjugués des principales parties intéressées, soit les employeurs, les travailleurs et les gouvernements, des progrès considérables ont été réalisés tant au plan de l'environnement de travail, qu'au plan des méthodes de travail. Le premier "Factory Act" passé en Ontario en 1884 marque le début de cette ère de progrès.

L'année 1968 vit la promulgation de la première loi sur l'hygiène et la sécurité au travail; de portée générale, cette loi s'appliquait à toutes industries et entreprises dépendant de la juridiction fédérale. Au cours des quinze dernières années, l'activité des parties intéressées s'est fortement intensifiée partout dans le pays. La plupart des provinces ont profondément remanié les lois portant sur ces questions et les ont mises entre les mains de corps administratifs ayant autorité dans ce domaine. De nouveaux règlements reflètent les nouvelles tendances et assurent une meilleure protection des travailleurs. A cela viennent s'ajouter de nombreux codes de pratiques, normes et fiches techniques auxquels peuvent se référer employeurs et employés lorsqu'ils s'attaquent aux risques professionnels, qu'il s'agisse de risques anciens ou de risques nouveaux créés par les nouvelles technologies.

Les grands syndicats et autres organismes de travailleurs, représentant aussi bien le secteur privé que le secteur public ainsi que les employeurs et leurs associations, ont une attitude plus dynamique face aux problèmes de l'hygiène et de la sécurité au travail. Ils sont en effet plus conscients de l'impact des accidents du travail et maladies professionnelles, dont le nombre reste élevé, sur la vie socio-économique du pays.

Le présent ouvrage vient bien à propos exposer cette vaste expérience si diversifiée et innovatrice à l'occasion du X$^{e}$ Congrès mondial sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il intéressera plus particulièrement ceux qui se proposent de visiter le Canada. Ce compte rendu de la situation actuelle représentera aussi une source d'information pour les Canadiens qui s'interrogent sur le milieu de travail et sur la façon dont nous utilisons nos diverses ressources pour établir et maintenir des normes raisonnables visant à préserver le bien-être physique et mental des travailleurs.

C'est au Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail que revient l'honneur d'avoir eu l'initiative d'entreprendre cet ouvrage. Le Dr Ken Eaton, qui a prépare le texte, a présenté une revue très informée d'un sujet extrêmement complexe.

J.H. Currie
Président
Conseil des gouverneurs,
Centre Canadien d'hygiène
et de sécurité au travail

# I. Introduction - la mosaïque canadienne

Le Canada est une mosaique, et non pas un creuset. C'est en quelque sorte un rêve d'anarchiste et, à bien des égards, un cauchemar de bureaucrate. C'est un éteignoir pour les partisans du centralisme et de l'uniformité. Le synopsis de l'hygiène et de la sécurité au travail est une mosaique de mosaiques dont l'assemblage nécessite toute la détermination et la patience d'un fervent du casse-tête. Treize gouvernements et plus d'une centaine d'organismes gouvernementaux veillent à l'application des nombreuses lois sur l'hygiène et la sécurité au travail, un sujet qui intéresse également de multiples organismes du secteur privé représentant, entre autres, les employeurs, les employés et les professionnels en la matière.

La mosaique canadienne est un ouvrage fondé sur la géographie et l'histoire. Le Canada est, après l'Union soviétique, le plus grand pays du monde en superficie et se distingue par la grande diversité de son sol et de son climat. Il vient au rang des pays à très faible densité de population, car malgré ses grandes agglomérations, on y trouve de vastes régions fort peu habitées.

Historiquement, le peuplement du Canada explique la formation de la mosaique. Les premiers occupants sont des Français, mais le territoire est surtout peuplé d'anglophones venus pour la plupart du Royaume-Uni. Viennent ensuite les immigrants originaires d'autres contrées de l'Europe et de l'Asie[1]. L'établissement se fait en général en fonction des origines ethniques, et un grand nombre reste attaché à leur culture. C'est cet aspect culturel qui fait du Canada une mosaique dans laquelle la société évolue tout en conservant les traits distinctifs de ses composantes universelles.

## *Structure gouvernementale*

La diversité du Canada s'est accrue en raison de la structure du système fédéral. Les gouvernements provinciaux sont largement autonomes, en particulier dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail. C'est ainsi que ce champ de compétence est partagé par treize pouvoirs qui sont: le gouvernement fédéral, les dix provinces et les deux territoires[2].

Le fait que le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail relève de treize autorités différentes comporte des avantages et des inconvénients. Tout d'abord, il en résulte un manque d'uniformité dans la manière d'aborder les problèmes. Par exemple, chacune des autorités compétentes ayant ses propres règlements, il n'existe pas de loi qui s'applique uniformément aux situations dangereuses communes à toutes les régions. Le code du travail diffère d'une province à l'autre. Les syndicats nationaux dont les membres sont répartis d'un océan à l'autre, et les entreprises installées dans plus d'une province ont jusqu'à treize codes différents auxquels ils doivent s'accommoder.

Toutefois, cet inconvénient peut être largement compensé du fait que la décentralisation transforme chacune des autorités compétentes en école de jurisprudence. Les syndicats nationaux peuvent invoquer ces sources de droit pour inciter les gouvernements à améliorer la législation dans les domaines moins avancés. Ainsi les améliorations sont dues à l'émulation entre les autorités compétentes, et le risque de stagnation est moins grand que si la compétence administrative était exclusive.

## *Structure industrielle*

Dans un pays aussi vaste, les différences régionales exigent une certaine variété dans la manière d'aborder les problèmes. La structure industrielle diffère non seulement d'une province à l'autre, mais encore au sein de chaque secteur d'activité où les pratiques industrielles et les habitudes de travail varient considérablement.

L'industrie agricole est différente dans chaque région. Les provinces des Prairies sont le grenier du Canada, tandis que l'Ontario et le Québec fournissent surtout des produits laitiers. L'Ile-du-Prince-Edouard et le Nouveau-Brunwick sont fertiles en pommes de terre, tandis que la Colombie-Britannique et la région du Niagara en Ontario donnent des fruits. Dans les Maritimes, notamment à Terre-Neuve et en Nouvelle-Ecosse, les produits de la pêche diffèrent largement, par la quantité et la variété, du saumon et du hareng de la Colombie-Britannique et encore plus des poissons d'eau douce du Manitoba et de l'Ontario. L'exploitation forestière se fait dans toutes les provinces, mais l'ampleur de cette activité et l'utilisation des produits forestiers dépendent de facteurs régionaux.

Les immenses richesses minérales du Canada sont à la base de l'exploitation minière et de l'affinage, mais elles ne

---

[1] Composition de la population canadienne, 1971

| | |
|---|---|
| Britanniques | 45% |
| Français | 29% |
| Allemands | 6,1% |
| Italiens | 3,4% |
| Ukrainiens | 2,7% |
| Hollandais | 2% |
| Autres Européens | 8,8% |
| Indiens et Inuit | 1,5% |
| Asiatiques | 1,3% |

[2] Le gouvernement fédéral a compétence uniquement dans certains secteurs d'activité interprovinciaux, y compris dans ceux qui sont mentionnés dans la loi constitutionnelle de 1867. Ces secteurs d'activité comprennent le transport maritime, le transport fluvial interprovincial, les installations portuaires, les chemins de fer, les canaux, le transport aérien, les télégraphes, le transport routier interprovincial, les pipelines interprovinciaux, les communications par téléphone et par câble, la radio et la télévision, les silos à céréales, les banques, les mines d'uranium et les services connexes. Certaines sociétés de la Couronne qui s'occupent de prêts, d'opérations financières ou de la gestion d'entreprises commerciales et industrielles sont également de compétence fédérale. Six cent mille personnes, soit 6% de la population active du Canada, travaillent dans ces secteurs d'activité ou ces sociétés. En ce qui concerne les autres secteurs d'activité, ils relèvent soit des deux territoires du Nord soit des gouvernements provinciaux. La compétence dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail découle des pouvoirs en matière de relations industrielles en général.

Malgré leur dépendance du gouvernement fédéral, les territoires du Yukon et du Nord-Ouest ont le droit de légiférer dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail.

*Graphique 1*

## *Employés, par secteur d'activité, moyene annuelle pour 1980*

| | (000's) | |
|---|---|---|
| Agriculture | 156 | (1.7%) |
| Forestage | 68 | (0.8%) |
| Pêche et piégeage | 15 | (0.2%) |
| Mines, carrières et puits de pétrole | 170 | (1.9%) |
| Manufactures | 1,851 | (20.5%) |
| Construction | 455 | (5.0%) |
| Transports, communications et autres services publics | 843 | (9.3%) |
| Commerce | 1,556 | (17.2%) |
| Finances, assurances et immeubles | 517 | (5.7%) |
| Services communautaires, commerciaux et personnels | 2,767 | (30.6%) |
| Administration publique et défense | 636 | (7.0%) |
| **Total** | **9,033** | |

Source: Statistique Canada, *Estimation du nombre de salariés par province et par industrie* (72-008), janvier 1982. Plus estimation du nombre de travailleurs rémunérés dans le secteur de l'agriculture, d'après l'enquête sur la main-d'oeuvre.

sont pas uniformément réparties[1]. Tandis que le pétrole brut, le gaz naturel et ses dérivés, ainsi que le soufre et la houille, abondent en Alberta, les seuls minéraux que l'on trouve à l'Ile-du-Prince-Edouard sont le sable et le gravier. Depuis l'éveil de l'industrie pétrolière au large de Terre-Neuve et de la Nouvelle-Ecosse, la côte Atlantique pose des problèmes et des défis tout à fait nouveaux.

Le Canada regorge également de richesses hydrauliques. L'hydro-électricité représente environ 99% de toute l'énergie produite au Québec et compte pour une bonne partie dans la production énergétique de la Colombie-Britannique, du Manitoba, de Terre-Neuve et de l'Ontario.

Ces richesses naturelles sont à la base de l'industrie primaire du Canada. A part la pêche en mer et l'exploitation de l'uranium, les secteurs d'activité liés à ces ressources tombent pour la plupart dans le champ de compétence des gouvernements provinciaux.

La nature a décidé de l'emplacement des richesses naturelles, mais ce sont les hommes et les femmes qui ont décidé de celui de l'industrie manufacturière. Comme la colonisation est entrée au Canada par la porte de l'est, l'industrie manufacturière est particulièrement importante au Québec et en Ontario, mais elle est active aussi en Colombie-Britannique quoique dans une moins large mesure. Cette industrie, où l'on retrouvait environ 20% de la population active du Canada en 1980, relève en grande partie de la compétence provinciale. Par rapport au nombre de personnes qui oeuvrent dans l'industrie manufacturière, les principaux secteurs d'activité sont: les pâtes et papiers, les machines et les équipements industriels, les aciéries, les scieries et le rabotage, les pièces et accessoires d'automobile, les appareils de communication, le vêtement, les fonderies et les raffineries.

La construction, y compris celle des routes et des bâtiments, joue un rôle important dans toutes les provinces et occupait 5% de la population active du Canada en 1980. Comme il s'agit d'un secteur d'activité intraprovincial, très peu de travailleurs de la contruction sont régis par le code fédéral.

Environ 9% de la population active du Canada travaillent dans les transports, les communications et les autres services publics. Le domaine des transports, qui englobe les lignes aériennes, les réseaux routiers et les voies d'eau, relève principalement du gouvernement fédéral. En ce qui concerne les voies d'eau, on distingue le transport maritime et le transport fluvial. Ce dernier revêt une grande importance en raison de la Voie maritime du Saint-Laurent qui s'étend sur 3700 km depuis l'océan Atlantique jusqu'aux Grands lacs. Les chemins de fer ont toujours été un important moyen de communication au Canada, quoiqu'ils l'aient cédé un peu aux lignes aériennes et aux réseaux routiers. Le train sert surtout au transport des céréales et du charbon d'exportation en provenance des Prairies. Le transport ferroviaire et le transport aérien relèvent presque exclusivement du gouvernement fédéral. Le transport routier interprovincial est aussi de compétence fédérale, mais à moins qu'il ne s'effectue entre deux provinces comme c'est le cas dans la région Hull-Ottawa, le transport urbain régional relève des gouvernements provinciaux. Le secteur des communications, qui englobe la

[1]**Production minerale du Canada, par province, 1979**

| Province | Principaux minerais produits | % de la production totale du Canada |
|---|---|---|
| Alberta | pétrole, gaz naturel et dérivés, houille | 49.4 |
| Ontario | minerai de fer, nickel, cuivre, uranium | 12.5 |
| Colombie-Britannique | houille, gaz naturel, cuivre, molybdène | 10.3 |
| Québec | amiante, cuivre, minerai de fer, pierre | 8.3 |
| Saskatchewan | pétrole, potasse, uranium | 7.2 |
| Terre-Neuve | minerai de fer, zinc, amiante, cuivre | 4.3 |
| Manitoba | nickel, cuivre, ciment, pétrole | 2.5 |
| Nouveau-Brunswick | zinc, cuivre, plomb, argent | 1.8 |
| Territoires du Nord-Ouest | zinc, plomb, or | 1.7 |
| Yukon | zinc, plomb, argent | 1.1 |
| Nouvelle-Ecosse | houille, gypse, sel | 0.8 |
| Ile-du-Prince-Edouard | sable et gravier | 0.1 |

Source: *Annuaire des minéraux du Canada*, 1979, p. 15-16

radio, la télévision, le téléphone, le télégraphe et les câbles, appartient principalement au champ de compétence fédéral. Ce sont surtout les provinces qui ont droit de regard sur les services publics.

La majorité des employés du commerce de gros et de détail est régie par les lois provinciales. Pour des raisons constitutionnelles, les employés de banque relèvent exclusivement de la compétence du gouvernement fédéral, mais d'autres employés du secteur tertiaire, dont les employés des services de santé, sont généralement visés par les lois provinciales. L'administration publique est à la fois de compétence provinciale et de compétence fédérale. Quant aux employés municipaux et aux fonctionnaires provinciaux, ils sont assujettis aux lois provinciales. L'importance du secteur tertiaire s'est accrue ici comme ailleurs et, en 1980, on y retrouvait plus de 60% de la population active du Canada. A une ou deux exceptions près, les emplois dans ce secteur d'activité sont généralement considérés comme non dangereux, mais en raison des bouleversements technologiques survenus au cours des dernières années, il est probable que cette réalité ait changé.

## *Nécessité de l'intervention de l'Etat*

En raison de leur proximité et de leur origine ancestrale, le Canada anglais et les Etats-Unis ont beaucoup de choses en commun. Il s'agit essentiellement de deux sociétés fondées sur la libre entreprise. Pour diverses raisons, cependant, le Canada s'est montré en général plus réceptif que les Etats-Unis vis-à-vis de l'intervention gouvernementale tant au palier fédéral qu'au palier provincial.

Une étude publiée par le Conseil économique du Canada appuie fermement l'intervention de l'Etat dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail. Il faut éviter de se fonder sur les lois actuelles du marché parce que, "dans un marché non réglementé, cette situation crée un partage inégal des incitations à réduire les risques que peut comporter un milieu de travail donné". N'étant pas suffisamment renseignés sur les dangers professionnels que représenment en particulier les nouveaux produits chimiques, l'irridation et le bruit, les travailleurs seraient fortement désavantagés si le marché n'était pas réglementé. D'après le Conseil, la réglementation de l'hygiène et de la sécurité au travail est nécessaire; elle est acceptée sur une grande échelle et "elle a contribué sensiblement à rendre plus sûres les conditions de travail au Canada"[4].

Le présent document essaie de préciser la forme de cette intervention exercée principalement par les gouvernements, mais aussi par d'autres éléments de la société canadienne. C'est un synopsis de l'hygiène et de la sécurité au travail qui constitue au Canada une mosaique de mosaiques.

Depuis la première Factory Act votée par le gouvernement de l'Ontario en 1884, l'intervention de l'Etat dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail s'est accrue. Au cours de la dernière décennie, cette intervention a connu un renforcement et a pris une nouvelle forme. Entre autres, la prise de conscience des dangers que représentent les nouveaux produits chimiques a attiré l'intérêt du public sur le problème de la pollution du milieu écologique et professionnel. Sous la pression des syndicats, des hommes politiques et des groupements d'intérêts, l'Etat a dû reviser les programmes d'hygiène et de sécurité au travail. La plupart des gouvernements ont déjà apporté des changements radicaux à ces programmes, et d'autres sont en train de le faire. Ces changements se caractérisent principalement par:

1. La centralisation des programmes d'hygiène et de sécurité au travail, de sorte qu'un seul organisme en a la responsabilité.

2. Le recours à des conseils consultatifs formés de représentants du patronat, du monde syndical ainsi que du public en général, et dont les membres jouent parfois un rôle de participant plutôt que de conseiller.

3. Le recours plus fréquent aux comités d'hygiène et de sécurité au travail.

4. Le renforcement du droit des travailleurs de refuser d'exécuter un travail dangereux.

Le Canada a renoncé au système qui fonctionnait uniquement à coup de règlements dont un service d'inspection veillait à l'application. L'hygiène et la sécurité au travail exigent un "système de responsabilité interne" dans lequel la gestion joue un rôle capital tout en invitant de bonne grâce les travailleurs et les syndicats à participer aux programmes et aux méthodes.

Dans son rapport sur l'hygiène et la sécurité dans les mines de l'Ontario[5], M. James Ham fait la distinction entre la responsabilité directe et la responsabilité indirecte en matière de sécurité au travail. La responsabilité directe repose sur les épaules de tous ceux qui organisent le travail et qui en fixent les conditions, depuis la haute direction jusqu'à la chaîne de production, en passant par les dirigeants en chef de l'entreprise, les gestionnaires, les superviseurs et les travailleurs. La responsabilité indirecte incombe à ceux qui peuvent contribuer à la sécurité au travail par l'établissement et l'application des mesures législatives, les séances de consultation, les conseils ou l'éducation. Ce sont entre autres les ministères et les organismes du gouvernement, les syndicats et les associations d'employés, les conseils consultatifs, les comités d'hygiène et de sécurité, ainsi que les associations de sécurité.

Le présent document décrit principalement le champ de

---

[4] Voir *Conseil économique du Canada, Pour une réforme de la réglementation*, Ottawa 1981, p. 119 à 212. Voir aussi *Occupational Health and Safety in Canada: the Economics and Three Case Studies*, G.B. Reschenthales, Institute for Research on Public Policy, Montréal, 1979.

[5] *Rapport de la Commission royale d'enquête sur l'hygiène et la sécurité dans les mines* (Toronto, 1976).

responsabilité indirecte, quoique l'objectif principal soit de renforcer le système à responsabilité directe.

En conclusion, les principaux intéressés sont: a) les gouvernements; b) les employeurs et les associations d'employeurs; c) les employés et les syndicats; et d) les organismes voués à la promotion de l'hygiène et de la sécurité. Les principaux moyens que l'on met en oeuvre pour résoudre les problèmes posés par l'hygiène et la sécurité sont: a) l'adoption et l'application des lois; b) la recherche; c) l'information; et d) l'éducation.

Les intéressés s'engagent à divers degrés, mais ils ne travaillent pas en solo. Quoique leur activité ne soit pas orchestrée de façon à produire un effet particulier, leur objectif est le même. L'Etat fait les lois, mais il prête l'oreille aux groupes de pression. Dans la plupart des administrations gouvernementales, on trouve des conseils consultatifs qui représentent les employeurs, les employés et le public en général. Ils ont plus ou moins de pouvoirs et sont plus ou moins efficaces. C'est aussi l'Etat qui applique les lois, mais la tendance actuelle est de recourir à la persuasion. Autrement dit, on compte davantage sur les comités d'hygiène et de sécurité pour toucher les employeurs et les employés, et on renforce le droit des travailleurs à refuser d'exécuter un travail dangereux. Enfin, l'Etat joue un rôle de premier plan dans la recherche, l'information et l'éducation. Toutefois, les gouvernements ont tendance actuellement à déléguer ce rôle aux autres intéressés et à leur fournir des subventions.

En plus d'assumer la responsabilité directe qui leur incombe en ce qui concerne la sécurité au travail, les employeurs cherchent à orienter les gouvernements par la voix de leurs associations et collaborent avec eux par l'entremise des conseils consultatifs et des associations de sécurité. Par leur initiative personnelle ou par l'intermédiaire de leurs associations, ils font des recherches sur l'hygiène et la sécurité et fournissent à ce sujet l'information, l'éducation et la formation nécessaires.

Il incombe directement aux travailleurs d'observer les règles de sécurité établies par l'Etat et les employeurs, et de refuser d'exécuter les tâches dangereuses. Ils ont une responsabilité indirecte en ce sens qu'ils doivent s'adresser aux comités d'hygiène et de sécurité pour améliorer leurs conditions de travail. Grâce à leurs syndicats, ils ont obtenu certains droits par voie de législation ou de négociation collective. A leur tour, ces syndicats essaient d'orienter les législateurs, la négociation collective et l'éducation.

Les organismes voués à la promotion de l'hygiène et de la sécurité au travail cherchent à se faire entendre par les gouvernements. Grâce à l'aide financière et au soutien qu'ils reçoivent des autres intéressés, ils informent et éduquent les employeurs et les employés.

# II. Les risques d'accidents du travail au Canada

Les risques auxquels sont exposés les travailleurs canadiens ont beaucoup en commun avec les dangers qui menacent ceux des autres pays industrialisés. Toutefois, ils présentent ici quelques caractéristiques particulières.

## Mississauga et l'"Ocean Ranger"

Deux incidents récents ont contribué à attirer l'attention de la population sur ces dangers, soit le déraillement d'un train de marchandises dans la ville de Mississauga (Ont.), en novembre 1979, et le naufrage de la plate-forme de forage "Ocean Ranger" au large des côtes de Terre-Neuve, en février 1982. La publicité faite à ces deux accidents contraste fortement avec le fait qu'en règle générale, on ne sait presque rien des dangers d'accident du travail.

A Mississauga, à la suite du déraillement d'un train, une grande quantité de chlore a été déversée sur un territoire considérable. Par bonheur, il n'y a eu ni morts, ni blessés. Toutefois, il a fallu évacuer 223 000 résidents, soit quatre fois le nombre de personnes qui ont dû abandonner leur foyer au moment de l'accident de la centrale nucléaire de Three Mile Island, qui a eu lieu en mars 1979, en Pennsylvanie, aux Etats-Unis et dont on a parlé dans le monde entier. Lors de cette catastrophe, des produits chimiques dangereux se sont répandus tout près d'une agglomération, dont toute la population a soudainement compris qu'elle risquait d'être exposée à des dangers* qui n'avaient menacé jusqu'alors que les travailleurs de l'industrie des produits chimiques.

Un déraillement survenu près de MacGregor, au Manitoba, en mars 1980, a fait moins parler de lui. La population de MacGregor ne s'élève qu'à 900 habitants et il n'a pas été nécessaire d'évacuer la ville. Certains des wagons renversés contenaient du monomère liquide de chlorure de vinyle, un produit chimique cancérigène, toxique et inflammable. Certains des cheminots chargés de faire disparaître le liquide qui s'était échappé des réservoirs eurent à se plaindre d'inflammations des yeux et de la gorge ainsi que de sérieux maux de tête.

Des représentants de Dow Chemicals, qui étaient sur les lieux, ont surveillé sans arrêt le secteur et ont jugé qu'il ne présentait plus de danger. Les employés qui se sont plaints des symptômes susmentionnés ont été examinés par des médecins du CN. Les résultats des examens étant négatifs, ils sont rentrés au travail le lendemain.

Selon M. Julius Lukasiewick, professeur à l'université Carleton, il se produit environ 300 déraillements de train chaque année au Canada. Il se peut qu'un mauvais entretien des voies et du matériel soit la cause de ces déraillements, selon M. Lukasiewick. Toutefois, le comité consultatif des chemins de fer souligne que le taux de collision et de déraillement par million de kilomètres- tonnes brutes au Canada au cours des douze derniers mois était parmi les plus bas au monde. Comme le tonnage brut des trains de fret canadien est beaucoup plus élevé au Canada qu'en Europe, il est normal de se fonder sur le kilomètre-tonne. La densité du trafic sur les voies simples des principaux trajets, dans l'Ouest du Canada, est plus forte que dans bien des pays d'Europe, entre les grandes villes, même sur certains trajets à quatre voies. Par conséquent, les deux principales compagnies de chemins de fer du Canada dépensent des sommes énormes pour corriger les inclinaisons, construire des voies doubles et apporter d'autres améliorations.

Les déraillements qui se produisent au Canada n'ont pas toujours le caractère sensationnel de celui de Mississauga. Ils représentent cependant un danger pour les travailleurs des chemins de fer, même si les médias n'en parlent pas.

Depuis que l'on a découvert du pétrole au large des côtes du Canada, les travailleurs canadiens sont exposés à de nouveaux dangers, comme l'illustre l'accident survenu à la plate-forme "Ocean Ranger". Cette plate-forme de forage, installée au large des côtes de Terre-Neuve a sombré au cours d'une tempête en février 1982. Les membres de l'équipe oeuvrant sur la plate-forme ne furent pas aussi chanceux que les résidants de Mississauga: ils sont tous morts noyés ou gelés.

Cet accident a alerté l'opinion publique sur les dangers auxquels font face les travailleurs des plates-formes de forage en mer, et différentes enquêtes furent établies afin de déterminer les causes de l'accident.

Le forage au large des côtes ne représente qu'une partie de l'exploitation pétrolière canadienne. Celle-ci est essentiellement concentrée en Alberta et les accidents qu'elle entraîne reçoivent peu de publicité. Pourtant, en 1978, sur 7 500 travailleurs des installations de forage, 4 307 ont subi des blessures. Entre 1976 et 1979, 39 employés sont morts électrocutés, empoisonnés par le gaz sulfureux s'échappant du trou de forage, ou écrasés par la chaîne servant à retenir les sections de la colonne de forage, qui pèsent une tonne chacune. Ces accidents n'ont toutefois pas reçu autant de publicité que le naufrage de l'Ocean Ranger.

## Accidents mortels dans l'industrie minière

Tout le monde se souvient des accidents de Mississauga et de l'"Ocean Ranger", même s'ils ne représentent qu'une infime partie de l'ensemble des accidents du travail. On ne se rappelle pas autant les accidents miniers - non pas parce qu'ils causent moins de morts et d'infirmités, mais parce qu'ils existent depuis toujours. L'"Ocean Ranger" a peut-être coulé parce que les plates-formes de forage sont des installations d'un genre nouveau, dont on ne connaît pas encore parfaitement les dangers. Or, dans le cas des mines, des centaines d'années d'expérience et les derniers progrès technologiques n'ont pas encore permis d'éliminer tout risque d'accident. Huit hommes sont morts en juin 1980 à

* Les preuves rassemblées au cours de l'enquête sur le déraillement de Mississauga, effectuée par le ministère de l'environnement de l'Ontario, indiquent que, pendant la période de contrôle des conditions de l'air, il n'est jamais arrivé que le degré de concentration de chlore dépasse d'un tiers le niveau acceptable au lieu de travail.

Val d'Or (Québec) lors d'un effondrement dans une mine d'or; quatre autres mineurs furent tués cette même année par un autre effondrement à Grand Cache (Alberta); et dix mineurs furent tués l'année précédente lors d'une explosion dans une mine de charbon, à Glace Bay, en Nouvelle-Ecosse. Ce genre d'accident-là tue un grand nombre de personnes à la fois; de nombreux autres hommes sont morts seuls, dans des accidents moins dramatiques ou à la suite de maladies professionnelles encore moins spectaculaires.

Il arrive que les travailleurs survivent aux accidents parce qu'eux-mêmes et leurs employeurs savaient comment agir. En mars 1980, un incendie a emprisonné vingt et un mineurs dans une mine de potasse, à Colonsay (Saskatchewan). Ils auraient pu être asphyxiés ou empoisonnés par la fumée, mais les procédures d'urgence étaient bien organisées et le matériel prêt, si bien que tous les mineurs ont pu être avertis à temps de se mettre à l'abri et qu'on a pu sceller une section du tunnel pour éviter l'asphyxie. Il fallu attendre cinq heures pour que le feu s'éteigne et cinq heures de plus avant que l'équipe de sauvetage ne puisse entrer dans la mine. Toutefois, les dix mineurs isolés ne souffrirent que de l'ennui au cours de leurs dix heures d'attente.

Lorsque nous pensons aux accidents de travail, nous pensons d'abord à ceux qui sont l'objet des manchettes des journaux: explosions, noyades, effondrements, chutes et incendies. Mais des dangers plus banals ont toujours existé, tels électrocution, explosifs, machines dangereuses, charpentes et échaffaudages instables, passerelles glissantes et échelles mal installées. Et il y a également les insidieux effets à retardement de certains produits chimiques, des radiations et du stress, dont les effets ne sont pas toujours immédiats ou évidents, mais qui peuvent être fatals ou causer des infirmités.

## *Les dangers à long terme*

L'amiantose est l'une de ces "bombes à retardement". Il s'agit d'une maladie des poumons causée par l'absorption de fibres d'amiante; elle n'est que l'une des nombreuses maladies pulmonaires causées par l'inhalation de poussières ou de fibres. Les travailleurs du textile du Québec et de l'Ontario sont exposés à la maladie du "poumon brun"; les mineurs d'uranium de l'Ontario, au cancer du poumon; les mineurs de charbon de la Nouvelle-Ecosse et de l'Alberta, à la silicose et à la maladie du "poumon noir". La liste est longue. L'exposition prolongée à la poussière et aux fibres peut causer notamment le cancer du poumon. Les spécialistes ne s'entendent pas sur ce qui constitue une "exposition prolongée". Selon l'"Ontario Workmen's Compensation Board" (Commission des accidents du travail de l'Ontario), il s'agit d'une période de dix ans dans le cas des cancers causés par l'amiante.

L'exposition aux bactéries et aux champignons constitue un autre exemple de ces dangers, encore que son effet se manifeste un peu plus rapidement. Les travailleurs des hôpitaux, des laboratoires et de l'agriculture, et tous ceux qui sont en contact avec des animaux sont plus exposés à des maladies, souvent rares et pernicieuses, que l'ensemble de la population.

Le stress peut également constituer une "bombe à retardement". Or, les variations de températures peuvent engendrer du stress. Les températures très élevées ou très basses constituent évidemment un danger immédiat mais des températures moins extrêmes peuvent quand même miner la santé des travailleurs après un certain temps.

Habituellement, lorsque nous pensons au stress, nous pensons au stress psychologique, qui peut aussi représenter un danger au travail. Il peut être dû à des facteurs divers, comme le bruit ou la discrimination, et il peut causer des dommages tant physiques (ulcères ou maladies cardiaques) que psychologiques. L'exposition répétée à des bruits très forts peut aussi conduire à la surdité.

Des machines comme les marteaux-piqueurs et machines à river peuvent également être une source de stress en raison des vibrations qu'elles produisent. Ce type de stress peut causer des dommages physiques aux doigts, (comme la maladie de Raynaud, qui se caractérise par une pâleur des doigts), et à d'autres membres ou à l'ensemble du corps.

On possède certains renseignements sur la plupart des dangers susmentionnés, mais on connaît très peu les effets de milliers d'autres dangers associés à l'emploi de nouvelles substances chimiques dans l'industrie. De nombreux produits chimiques sont toxiques et beaucoup d'entre eux peuvent causer, favoriser ou déclencher un cancer. Un produit chimique inoffensif en lui-même peut devenir très dangereux s'il est associé à un autre.

Notre ignorance des effets des produits chimiques et les grandes différences dans les normes de sécurité concernant les quelques produits dont nous connaissons les propriétés constituent probablement les plus grands dangers liés aux produits chimiques. Par exemple, on ne savait rien des dangers du monomère de chlorure de vinyle pendant les 30 premières années au cours desquelles les travailleurs y ont été exposés. Et bien que la concentration maximale permise de monomère de chlorure de vinyle dans l'environnement par le gouvernement fédéral soit de cinq ppm, lors du déraillement de MacGregor,* les concentrations relevées aux alentours atteignaient *trois cents ppm*. Ce fait illustre un autre problème lié aux produits chimiques dangereux; avant que ne soient effectuées les mesures et que ne soient mises en oeuvre les règles de sécurité au lieu d'un accident, les travailleurs peuvent avoir déjà été beaucoup trop exposés au produit toxique.

S'il y a des victimes des dangers du travail plus à plaindre que d'autres, ce sont bien les enfants des parents qui

* Voir ci-dessus, p.2. Plusieurs pouvoirs publics ont établi des maximums inférieurs pour les concentrations de monomère de chlorure de vinyle. Par exemple, en Ontario, il est de 2 ppm.

ont été exposés à des produits chimiques ou à des radiations. Il existe peu de renseignements sur les effets d'un grand nombre de produits chimiques, et l'on connaît encore moins les effets à long terme de ces produits chez les enfants qui n'étaient pas encore nés ou même conçus lorsque les parents ont été en contact avec eux. Nous sommes devenus plus conscients récemment de la vulnérabilité du système reproducteur féminin, avant et après la conception; toutefois, nous connaissons ou comprenons moins les dangers pour les organes reproducteurs mâles.

## *Données relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles*

Nous pouvons avoir une meilleure perspective des conséquences et des dangers que représentent les accidents du travail et les maladies professionnelles si nous jetons un coup d'oeil aux données à leur sujet. Nous pourrons ensuite, à partir de ces données, faire quelques approximations à l'égard du "niveau d'hygiène et de sécurité", ainsi que des comparaisons entre les périodes et les secteurs d'activités. Toutefois, de telles comparaisons ne peuvent être qu'imprécises, car les données disponibles sont limitées.

Afin de décrire au moyen de la statistique la situation en ce qui concerne les accidents de travail et les maladies professionnelles, nous avons besoin d'un relevé des blessures et maladies. Les données les plus complètes à l'échelle du pays, et celles sur lesquelles nous nous basons dans ce document, sont les données recueillies par la division d'hygiène et de sécurité au travail de Travail Canada,* données basées sur les relevés des commissions provinciales des accidents du travail. Plusieurs organismes provinciaux d'hygiène et de sécurité au travail, ainsi que Travail Canada et quelques associations provinciales de prévention des accidents, recueillent des informations dans les régions qui relèvent de leur compétence. Les renseignements sur ces régions sont plus précis, mais ils ne s'appliquent pas à l'échelle nationale.

La précision des données concernant le nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles, et leur comparabilité, dépendent des définitions qui ont été utilisées, de l'obligation de les communiquer et des pratiques s'y rapportant ainsi que des lignes directrices concernant le traitement des réclamations des commissions d'accident du travail. Avec le temps, on a pu adopter des mesures plus strictes à l'égard de l'obligation de communiquer les données, qui est inscrite dans les lois, augmentant ainsi le nombre d'accidents qui font l'objet de déclarations.

Si nous définissons un "accident du travail entraînant une invalidité" comme étant un accident qui donne au travailleur le droit de recevoir une indemnité, une réduction du délai de carence peut très bien accroître le nombre d'accidents de ce genre. Les changements apportés à la définition d'une maladie devant faire l'objet d'un rapport influeront sur les pratiques relatives aux rapports des médecins du travail. Et, bien entendu, les données les plus précises concernent les accidents mortels parce que l'habitude de faire un rapport à leur sujet est universelle et rigoureusement observée.

Les coutumes en matière de rapports varient autant que les exigences législatives. Certains travailleurs signalent un accident tandis que d'autres continuent de travailler sans rien dire. Les milieux de travail ayant un comité d'hygiène et de sécurité peuvent avoir un taux d'accidents qui font l'objet de rapports plus élevé que ceux qui n'en ont pas, et ce même si ces milieux sont plus sûrs à cause de la surveillance qu'exerce ce comité. Le renforcement des droits des travailleurs dans une province peut améliorer l'hygiène et la sécurité d'un lieu de travail tout en augmentant le nombre d'accidents et de maladies qui font l'objet d'un rapport.

Comme dans d'autres pays, les accidents du travail et les maladies professionnelles qui surviennent au Canada ne font probablement pas tous l'objet d'un rapport. Etant donné que les indemnités versées pour les accidents du travail sont moins élevées que le salaire, les travailleurs peuvent passer sous silence certaines blessures mineures et peuvent même être peu disposés à présenter une demande de prestations lorsqu'ils croient qu'ils ne seront pas traités justement par la commission des accidents du travail. Pendant les périodes de chômage, ils peuvent craindre de s'absenter du travail. Les employeurs peuvent déclarer un taux d'accidents moins élevé que le taux réel lorsque leurs contributions au plan d'indemnisation des accidentés du travail sont liées à leur dossier d'accidents, malgré les amendes qui peuvent leur être imposées pour avoir caché des accidents. Dans certains milieux de travail où il n'y a ni syndicat ni comité d'hygiène et de sécurité, les accidents ne sont probablement pas tous déclarés. Et puisque les statistiques proviennent presque uniquement des commissions des accidents du travail, il arrive souvent que les accidents subis par les travailleurs qui ne relèvent pas de ces commissions ne sont pas déclarés.

Les maladies sont probablement signalées moins souvent que les blessures. D'abord, il est difficile d'établir la distinction entre une maladie professionnelle et une maladie tout court, particulièrement lorsque cette dernière est le fait d'une combinaison de dangers pour la santé au lieu de travail et ailleurs. Deuxièmement, la cause d'une maladie n'est pas toujours évidente. Lorsque la période de latence a été très longue, elle peut même être difficile à déterminer. Les employés peuvent avoir raison de douter de l'équité des décisions arbitrales étant donné les aspects techniques qu'elles comportent. Selon un groupe de spécialistes, même si un grand nombre des décès et des in-

* *Canadian Employment Injuries and Occupational Illnesses.* (Accidents du travail et maladies professionnelles au Canada). Les renseignements présentés dans ce chapitre sont extraits de l'édition de 1979 et des données informatisées de mise à jour fournies par Travail Canada.

validités au Canada résultent de maladies, la plupart des demandes agréées de prestations d'accident du travail découlent de blessures plutôt que de maladies.[9]

La direction de la sécurité et de l'hygiène du travail de Travail Canada établit actuellement un système de classement uniforme en vue de l'inscription des statistiques sur les blessures et les maladies professionnelles, mais, jusqu'à maintenant, on a fait peu de progrès. Il est donc impossible de faire des comparaisons à l'échelle provinciale, et encore moins à l'échelle internationale.[10] Il faut nous montrer encore plus prudent au moment de faire des comparaisons entre les différents secteurs industriels sur une longue période. Le nombre de blessures et de maladies ne veut pas dire grand-chose si on ne le compare pas avec le nombre d'employés (incidence). Et encore là, il nous faut tenir compte du nombre d'heures-personnes travaillées au cours de la période où ont été enregistrées les blessures et les maladies (fréquence).

Il n'est pas possible de calculer avec précision l'incidence des maladies et blessures au Canada, parce que les commissions d'accident de travail ne consignent pas les nombres totaux de travailleurs. Il nous fait donc utiliser les données de Statistiques Canada pour connaître le nombre total d'employés, et comme elles n'existent pas sous la même forme dans toutes les provinces, l'incidence a tendance à être sous-évaluée.

La fréquence qui permet de mesurer le rapport entre les blessures et les maladies et les heures-personnes travaillées, peut être évaluée approximativement au moyen des données sur les salaires rassemblées par les commissions des accidents du travail. La marge d'erreur est probablement encore plus grande que dans le cas de l'incidence. Travail Canada publie des données sur la fréquence seulement à l'égard des employés visés par le Code canadien du travail et par la Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat.

Compte tenu de ces lacunes, nous allons tenter d'énoncer quelques faits relatifs aux accidents du travail et aux maladies professionnelles au Canada.

*1. En 1980, un travailleur canadien sur huit risquait de subir une blessure au travail et un sur 1 000 risquait d'être tué au travail.*

En 1980 (voir le tableau 1), il y a eu environ 1,2 million d'accidents du travail pour 9 millions de travailleurs, ce qui signifie qu'une personne sur huit risquait d'être blessée. Presque la moitié de ces blessures ont été traitées le jour même et les employés ont pu rentrer au travail le jour même ou le lendemain, alors que l'autre moitié était constituée de blessures invalidantes, qui ont mis les travailleurs dans l'impossibilité de travailler pendant une période allant de deux jours à la durée restante de leur vie. Il pouvait s'agir de la perte d'un membre ou d'une fonction de l'organisme ou d'un accident mortel. Un Canadien sur seize risquait de subir une blessure invalidante.

De ces blessures, 866 ont été mortelles. Un travailleur canadien sur 10 000 risquait d'être tué au travail.

*2. Au cours des années 1970, l'incidence des blessures signalées a augmenté, mais le taux de mortalité a diminué.*

Entre 1971 et 1980, le nombre total d'accidents signalés a augmenté de 52%. Ce chiffre comprend l'augmentation de 80% du nombre de blessures invalidantes et la hausse de 34% du nombre de blessures non invalidantes.[11]. Le nombre de blessures signalées a augmenté plus rapidement que le taux de recrutement, ce qui fait que l'incidence des blessures est passée de 11,58 à 13,42 par 100 travailleurs. Le taux des blessures invalidantes par 100 travailleurs est passé de 4,57 à 6,28, ce qui représente une augmentation de 37%, et celui des blessures non invalidantes est passé de 7,01 à 7,14, soit une augmentation de 2%.

Par bonheur, au cours de cette décennie, le taux d'accidents mortels est passé de 16,6 à 9,6 par 10 000 travailleurs, soit une réduction de 42 pour cent.

*3. Les taux d'accidents mortels les plus élevés pour l'ensemble du Canada sont observés dans les secteurs de la pêche, de l'exploitation forestière, de l'exploitation minière, de la construction et des transports. Les taux de blessures les plus élevés dans les secteurs d'activités qui relèvent de la compétence fédérale sont observés dans les secteurs de l'exploitation minière, du débardage, du transport routier et de la manutention des céréales.*

Certains secteurs d'activité et emplois sont plus dangereux que d'autres. Les données comparatives concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles par secteur d'activité, pour l'ensemble du Canada, sont incomplètes, même si plusieurs administrations en recueillent. Nous pouvons établir des comparaisons par secteur d'activité en utilisant a) les tuax d'accidents mortels dans toutes les branches d'activité canadiennes, et b) les tuax d'accidents du travail dans certains administrations.

Comme il a déjà été mentionné, en 1980, un travailleur canadien sur 10 000 risquait d'être tué au travail. Dans le secteur de la pêche, toutefois, les risques étaient de 14 sur 10 000; dans l'exploitation forestière, de 9,8; dans l'industrie minière, de 7,8; dans le secteur de la construction, de 3,3; et dans le domaine du transport, de 2,2. Dans tous les autres secteurs, industrie manufacturière, commerce,

---

[9] Pran Manga (et autres), *Occupational Health and Safety Issues and Alternatives* (Conseil économique du Canada, 1981). Les auteurs prétendent que bien que 75,6% de tous les décès et de toutes les invalidités au Canada résultent d'une maladie, seul un petit nombre des demandes d'indemnisation pour décès ou incapacité permanente découle de maladies.

[10] Le tableau 27A de l'*Annuaire des statistiques du travail* publié par le Bureau international du travail, qui porte sur le nombre de personnes blessées et de jours de travail perdus, ne renferme aucune donnée pour le Canada. Le tableau 27B, qui indique le taux de blessures mortelles, ne présente des données que pour le secteur de la construction et pour l'industrie manufacturière, en ce qui concerne le Canada.

[11] La différence dans les augmentations s'explique en partie par la réduction du délai de carence applicable aux blessures invalidantes, ce qui a occasionné un changement dans leur définition. De plus, dans le cas des deux augmentations, l'amélioration des méthodes permettant de les signaler a sans aucun doute joué un rôle important (voir page ci-dessus).

*Tableau I*

# *Accidents du travail et maladies professionnelles au Canada, 1971-1980*[1]

| | Nbre d'accidents du travail et de maladies professionnelles | | | | Emplois en milliers[4] | | Fréquence des blessures et maladies professionnelles[5] (par 100 travailleurs) | | | Décès[6] |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Sans arrêt de travail | Invalidité[2] | | | Total | | Invalidité | Aucune invalidité | Total | (par 100,000 travailleurs |
| | | Non mortel | Mortel[3] | Total | | | | | | |
| 1971 | 480,309 | 312,302 | 924 | 313,226 | 793,535 | 6850 | 4.57 | 7.01 | 11.58 | 16.6 |
| 1972 | 488,764 | 390,612 | 1,078 | 391,690 | 880,454 | 7109 | 5.51 | 6.88 | 12.39 | 17.4 |
| 1973 | 547,256 | 437,260 | 1,124 | 438,384 | 985,640 | 7491 | 5.85 | 7.31 | 13.16 | 18.4 |
| 1974 | 573,281 | 472,270 | 1,456 | 473,726 | 1,047,007 | 7861 | 6.03 | 7.29 | 13.32 | 18.0 |
| 1975 | 547,147 | 440,051 | 957 | 441,008 | 988,155 | 7981 | 5.53 | 6.86 | 12.38 | 14.6 |
| 1976 | 571,329 | 472,240 | 936 | 473,176 | 1,044,505 | 8121 | 5.83 | 7.04 | 12.86 | 13.0 |
| 1977 | 584,312 | 454,507 | 831 | 455,338 | 1,039,650 | 8340 | 5.46 | 7.01 | 12.47 | 11.3 |
| 1978 | 590,220 | 482,814 | 854 | 483,668 | 1,073,888 | 8491 | 5.70 | 6.95 | 12.65 | 9.3P |
| 1979 | 627,862 | 534,587 | 932 | 535,519 | 1,163,381 | 8802 | 6.08 | 7.13 | 13.22 | n.a |
| 1980(P) | 642,671 | 564,494 | 866 | 565,360 | 1,208,031 | 9001 | 6.28 | 7.14 | 13.42 | n.a |

1. Territoires du Nord-Ouest et du Yukon exclus.
2. Nombre total d'indemnités versées chaque année, y compris celles versées pour faire suite aux demandes présentées l'année précédente.
3. Pour 1974 le chiffre comprend un grand nombre de décès, en Ontario, de retraités qui avaient été victimes d'un accident du travail entraînant une invalidité.
4. Calculé à partir des nombres d'employés, tirés d'"*Estimation du nombre de salariés par province et par industrie*" (Statistique Canada), (72-516 et 72-008), avec addition des nombres de travailleurs agricoles salariés estimés dans les enquêtes sur la main-d'oeuvre. Les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon sont exclus.
5. Les taux sont sous-évalués parce qu'on s'est servi des estimations des emplois de Statistique Canada. Toutes les personnes travaillant au Canada ne sont pas assujetties à des commissions des accidents du travail.
6. Ces taux concernent tout le Canada, y compris les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon. Ils incluent également tous les accidents du travail mortels, tandis que la colonne 3 ne comprend que les accidents visés par la loi.
P. Préliminaire

Source: *Accidents du travail et maladies professionnelles au Canada, 1979* (Travail Canada) (tableaux 1.1 et 1.16) - mis à jour pour 1980 à l'aide d'imprimés d'ordinateur.

finance et administration publique, les possibilités s'élèvent à moins de 1 sur 10,000.[12]

En 1978, dans les secteurs d'activité qui relèvent de la compétence fédérale, le nombre total d'accidents du travail par 100 travailleurs se répartissait comme suit: industrie minière, 90; débardage, 40; transport, 26; manutention des céréales, 25. Il y a eu respectivement, toujours pour 100 travailleurs employés dans ces secteurs d'activité, 40, 14, 13 et 7 accidents du travail entraînant une invalidité. Ainsi, en 1978, les risques qu'un mineur ait un accident du travail étaient de 9 sur 10, et de 4 sur 10 qu'il soit frappé d'invalidité à la suite de cet accident.[13]

*4. En 1980, les accidents du travail ont coûté à l'employeur au moins 5,4 milliards de dollars; il est impossible d'évaluer ce qu'il en a coûté aux travailleurs.*

Pour les travailleurs, le coût des accidents du travail est incommensurable. On peut peut-être évaluer un décès en termes d'assurance, mais ce calcul ne tient pas compte de la peine et des privations que connaissent ceux qui survivent aux victimes. On peut évaluer l'amputation de la main d'un machiniste ou la perte de l'ouie d'un ouvrier en fonction de la baisse ou de l'absence de revenus qui en découleront; mais, en ce faisant, on ne tient pas compte de la privation de certains plaisirs de la vie dont ces personnes auraient pu continuer de jouir n'eut été de l'accident. Les souffrances des victimes et de leur entourage constituent un élément subjectif qui ne peut se mesurer.

On peut faire une évaluation, quoique approximative, des coûts que subissent les employeurs. En 1980, le montant total des paiements à l'égard des accidents du travail, notamment pour les indemnités, les services médicaux, l'hospitalisation, la réadaptation et les frais funéraires, s'est élevé à quelque 1,34 milliard de dollars. Etant donné que les coûts indirects que doit supporter l'employeur du point de vue de la désorganisation du travail, de la baisse du moral des travailleurs, du salaire des surveillants, etc.,

12 D'apres les imprimés d'ordinateur fournis par Travail Canada.

13 Travail Canada, *Canadian Employment Injuries...* (Accidents du travail au Canada), 1979, tableau 2.4.

sont au moins trois fois plus élevés que le coût direct[14], le coût total qu'a subi le secteur des entreprises en 1980 serait au moins de 5,4 milliards de dollars.

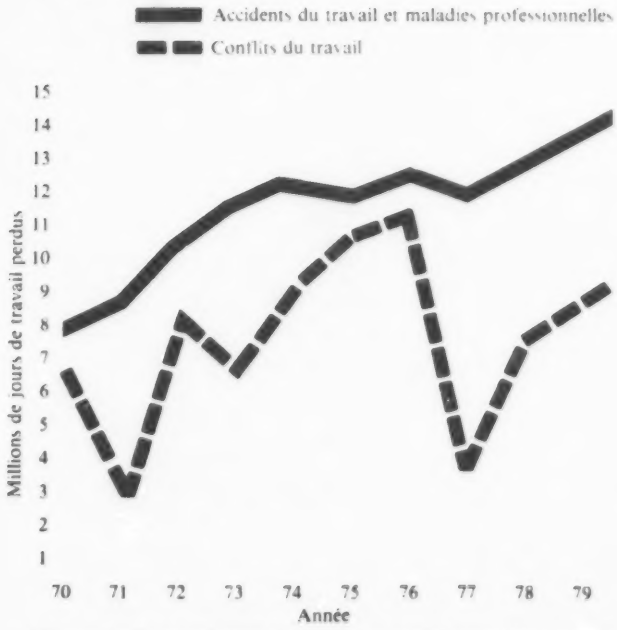
*5. Les accidents du travail et les maladies professionnelles affectent plus sérieusement les employés et les employeurs que les conflits du travail, mais ils font l'objet de moins de publicité.*

Les conflits du travail et les statistiques qui s'y rapportent sont beaucoup plus annoncés que les accidents du travail et les statistiques les concernant. Cependant, en 1980, un travailleur canadien sur vingt risquait d'être mêlé à un conflit du travail[15] tandis qu'un sur huit risquait d'être victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

En 1980, les conflits du travail ont coûté au Canada presque neuf millions de jours-personnes, mais les coûts de tels conflits sont difficiles à évaluer parce qu'une grande partie de la perte peut souvent être rattrapée lorsque le travail reprend.

*Graphique II*

## *Jours de travail perdus par suite d'accidents du travail et de maladies professionnelles, et en raison de conflits du travail au Canada, 1970-1979*




Sources: Pour les accidents du travail et maladies professionnelles: données fournies par Travail Canada. Pour les conflits du travail: *Statistiques des grèves et lock-out, 1980.*

Les estimations varient cependant entre 156$ et 400$ par jour-personne[16]. Si l'on accepte le chiffre le plus élevé, la perte due aux conflits du travail en 1980 fut de 3,6 milliards de dollars, ce qui est beaucoup moins que les 5,4 milliards de dollars qu'ont coûté les accidents du travail et les maladies professionnelles. De plus, les chiffres cités ici sous-évaluent probablement les coûts des accidents et maladies et surévaluent ceux des conflits du travail.

On peut faire une autre comparaison entre les jours perdus à cause des accidents du travail et ceux perdus à cause des conflits du travail. Le premier chiffre serait basé sur le nombre de jours d'indemnités payés par les commissions des accidents du travail, avec une correction pour la période d'attente prévue avant le début du versement des prestations. Le graphique II montre que, pendant les années 70, plus de jours de travail ont été perdus chaque année à cause des accidents du travail qu'à cause des conflits du travail[17].

---

[14] Voir Travail Canada, *Canadian Employment Injuries and Occupational Illnesses, 1979* (*Accidents du travail et maladies professionnelles au Canada, 1979*), p. 7. A l'appui de ce ratio conservateur accepté, Travail Canada cite H.W. Heinrich, *Prevention des accidents industriels* (McGraw-Hill, 1959, pages 50-61. M. Heinrich présente diverses études de cas pour justifier l'emploi de ce ratio. Dans une étude effectuée pour l'Ambulance Saint-Jean par un groupe de recherche de l'école d'administration des affaires et de commerce de l'Université Memorial de Terre-Neuve, un ratio de 6:1 est utilisé. Les auteurs prétendent qu'un ratio de 8:1 est généralement accepté dans le secteur concurrentiel. On doit prendre note qu'il s'agit simplement d'ordres de grandeur sans précision scientifique, mais qui conduisent probablement à sous-évaluer les coûts.

[15] En 1980, sur un total de 9 millions d'employés, 441 025 ont été mêlés à des conflits de travail. Voir Travail Canada, *Statistiques des grèves et lock-out, 1980*. La comparaison ci-dessus ne concerne qu'une seule année; au cours des années 70, on a observé d'importantes variations dans le nombre annuel de conflits du travail.

[16] Il s'agit ici encore d'ordres de grandeur qui n'ont pas nécessairement une précision scientifique. S.M.A. Hameed, dans son article "Analyse coûts-bénéfices d'une grève", publié dans *Industrial Relations*, Vol. 31(1), pages 145-155, calculait que la grève d'Algoma en 1966-67 coûta 122 434$ à la compagnie, soit 59$ par jour-personne, et coûta 239 655$ à l'ensemble des entreprises ou 115$ par jour-personne. En tenant compte de l'inflation, ceci représente respectivement 156$ et 305$ en 1980. Woodruff Imberman, dans "Les grèves coûtent plus que vous ne pensez", publié dans *Harvard Business Review*, (mai-juin 1979, pages 133-138) calculait que les coûts des grèves en 1979 variaient d'environ 200$ US par jour-personne pour les petites entreprises à environ 300$ US pour les compagnies employant de 500 à 1 000 ouvriers. Ceci ne comprenait pas les coûts spéciaux tels que ceux du sabotage, de la fermeture d'autres usines, de l'arbitrage, etc. En tenant compte de ces coûts spéciaux, de l'inflation et de la dévaluation du dollar canadien, le chiffre applicable aux grandes entreprises canadiennes pourrait atteindre 400$ par jour-personne en 1980.

[17] Les pertes subies en raison des conflits de travail peuvent bien ne pas être comparables à celles qui résultent des accidents du travail et des maladies professionnelles. Un conflit entraîne une perte totale de production au lieu de travail en cause, tandis qu'un accident ou une maladie ne donne habituellement pas lieu à un arrêt de travail complet. Mais les accidents et les maladies affectent un plus grand nombre de lieux de travail que les conflits du travail et, en général, comme les chiffres ci-dessus l'indiquent, leurs répercussions économiques sont plus sérieuses. Les conflits du travail ainsi que les maladies professionnelles et les accidents du travail sont néanmoins les deux côtés d'une même médaille. Les deux sont étroitement liés aux relations humaines dans les entreprises.

# III. Administration et mise en application

Les lois relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail et leurs règlements d'application sont complexes et sujets à de fréquentes modifications. Lorsque le présent document sera rendu public, ils auront déjà été modifiés plusieurs fois.[18]

## *Administration*

Bien que des efforts soient faits en vue de la déréglementation de l'hygiène et de la sécurité au travail, l'application de la législation n'est pas près d'être simplifiée, en partie parce qu'elle relève de treize administrations. En outre, d'autres organismes sont responsables de divers aspects de la santé et de la sécurité publiques et la structure administrative est fondée sur des facteurs historiques. Parmi ceux-ci, mentionnons le rôle de longue date joué par les commissions des accidents du travail, qui continuent à exercer une influence réelle à divers degrés. Il y a cependant eu, dans certains domaines, une tendance vers la simplification des structures et vers la centralisation des pouvoirs de l'Etat dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail.

Trois administrations ont un organisme autonome chargé des questions touchant à l'hygiène et à la sécurité au travail. Dans quatre autres, le ministère du Travail (ou du Travail et de la Main-d'oeuvre) est le principal responsable de ces questions. Dans deux autres encore, l'organisme responsable est la Commission des accidents du travail et le ministère de l'Environnement. Dans le territoire du Yukon, c'est le ministère de la Consommation et des Corporations qui est chargé de ces questions, et dans les Territoires du Nord-Ouest, c'est le ministère de la Justice et des Services publics. Dans six provinces, où la commission des accidents du travail n'est pas le principal responsable de cette question, elle joue tout de même un rôle important dans la prévention des accidents.

La plupart des administrations appliquent des lois ou des règlements distincts pour les secteurs des mines et de la construction, et leur organisme responsable de l'ensemble des questions liées à l'hygiène et à la sécurité professionnelles a des divisions distinctes chargées de ces branches d'activité. Dans trois de ces administrations, les règles régissant la sécurité dans les mines et la sécurité industrielle sont appliquées séparément par les ministères spécifiquement chargés des mines (p. ex. Energie et Mines). Il en va de même pour la sécurité de la production de pétrole et de gaz dans toutes les administrations sauf trois, cette question étant soumise aux lois concernant principalement la production qui sont appliquées par les ministères responsables de cette production. Les lois et règlements fédéraux concernant la production de pétrole et de gaz visent le Territoire du Yukon et les Territoires du Nord-Ouest ainsi que le forage "en mer" et sont appliqués par le ministère de l'Energie, des Mines et des Ressources.

L'administration fédérale applique des lois et des règlements distincts dans le cas de ses employés,[19] mais dans les autres administrations, les fonctionnaires sont assujettis aux lois et aux règlements généraux sur l'hygiène et la sécurité au travail.

Le tableau II présente les organismes principaux et secondaires intéressés dans chaque administration et les lois qu'ils sont chargés d'appliquer. Comme le montre le tableau sommaire (tableau IIA, p. 18 ), en 1982, il y avait 108 organismes intéressés par l'hygiène et la sécurité au travail et 241 lois portant sur cette question. Qui plus est, il est possible que dans certains organismes plusieurs sections soient concernées. En outre, le tableau ne montre pas la complexité des lois, ni la multiplicité ou la complexité de leurs règlements d'application. Il laisse seulement soupçonner la complexité de la mosaïque gouvernementale dans le cadre global de la mosaïque des mosaïques que constitue le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail. Heureusement toutefois, une grande partie des lois dont il est question dans le tableau ne traitent que de façon superficielle de ce domaine et, dans certaines administrations, il est précisé dans la loi sur l'hygiène et la sécurité au travail que cette loi et ses règlements d'application, ont préséance sur toute loi générale ou spéciale[20].

Les diverses administrations coordonnent aussi leurs activités par l'entremise du *Comité consultatif de l'hygiène du milieu et du travail* mis sur pied en vue de donner conseil aux ministres et aux sous-ministres de la santé sur les questions relatives à l'hygiène du milieu et du travail en tenant bien compte des compétences et des responsabilités respectives. Son mandat porte entre autres sur les radiations physiques et chimiques et sur d'autres risques pour la santé sur les lieux de travail. Le comité s'est réuni quatorze fois depuis 1978, il a constitué plusieurs sous-comités et groupes de travail, et il a parrainé un certain nombre de projets fédéraux-provinciaux. Les résultats obtenus dans le cas d'un grand nombre de ces projets ont été incorporés aux programmes des administrations concernées.

Le *Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail* (CCHST) joue un rôle unique dans cette mosaïque parce qu'il est à la fois intergouvernemental et tripartite. Il facilite la consultation et la collaboration entre les administrations fédérale, provinciales et territoriales ainsi que la participation des parties syndicales et patronales à l'établissement et au maintien de normes élevées en matière d'hygiène et de sécurité au travail. Il jouit de l'autonomie d'une société fédérale de la Couronne et il est régi par un conseil d'administration auquel il est comptable et dont les membres sont nommés par le gouverneur en conseil à partir d'une liste de personnes désignées représentant les diverses administrations et les associations d'employeurs et d'employés.

---

[18] On procède actuellement à la révision de la partie IV du Code canadien du travail (fédéral).

[19] Voir la page 13.

[20] Voir le paragraphe 2(2) de la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario.

*Tableau II*

# *Hygiène et sécurité au travail au Canada Organismes responsables et législation*[1]

| Administration | Principaux organismes | Lois appliquees[2] | Organismes secondaires | Lois appliquees[2] |
|---|---|---|---|---|
| FEDERALE | Travail | Code canadien du travail (Partie IV - Securite des employes) | Agriculture | Loi sur les produits antiparasitaires |
| | | | Consommation et Corporations | Loi sur les produits dangereux |
| | | Loi sur l'indemnisation des employes de l'Etat | | |
| | Commission de contrôle de l'energie atomique | Loi sur le contrôle de l'energie atomique | | |
| | Energie, Mines et Ressources | Loi sur les explosifs | | |
| | | Loi sur la production et la conservation du petrole et du gaz | | |
| | Santé et Bien-être social | Loi sur le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social | Environnement | Loi sur la lutte contre la pollution atmospherique |
| | | Loi relative a l'hygiène sur les travaux publics | Affaires indiennes et du Nord | Loi sur les contaminants de l'environnement |
| | | | | Loi sur les concessions de terres publiques |
| | | Loi sur les dispositifs emettant des radiations | | Loi sur les terres territoriales |
| | Transports | Loi sur l'aeronautique | Travaux publics | Loi sur l'administration financière |
| | | Loi sur la marine marchande du Canada | Office national de l'energie | Loi sur l'Office national de l'energie |
| | | Loi sur la securité des vehicules automobiles | | |
| | | Loi sur la sécurité des pneus de vehicule automobile | | |
| | | Loi de la Convention sur la sécurité des conteneurs | | |
| | | Loi sur le transport des marchandises dangereuses | | |
| | Conseil du Trésor | Loi sur l'administration financière | | |
| | Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail | Loi sur le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail | | |
| ALBERTA | Sante, Sécurité et Indemnisation des travailleurs | Coal Mines Safety Act | Environnement | Agricultural Chemicals Act |
| | | Occupational Health and Safety Act | | Clean Air Act |
| | | Quarries Regulation Act | | Clean Water Act |
| | | Radiation Protection Act | | Hazardous Chemicals Act |
| | | Radiological Technicians Act (parties 2 et 3) | Travail | Alberta Uniform Building Standards Act |
| | | | | Boilers and Pressure Vessels Act |
| | | Workers' Compensation Act | | Electrical Protection Act |
| | | | | Elevator and Fixed Conveyances Act |
| | | | | Employment Standards Act |
| | | | | Fire Prevention Act |
| | | | | Gas Protection Act |
| | | | | Labour Relations Act |
| | | | | Lightning Rod Act |
| | | | Affaires municipales | Transportation of Dangerous Goods Control Act |
| | | | Transports | Highway Traffic Act |
| | | | | Motor Transport Act |
| | | | | Off-Highway Vehicle Act |
| | | | Commission des services publics | Railway Act |
| | | | Services sociaux et hygiène communautaire | Public Health Act |

*Tableau II*

# *Hygiène et sécurité au travail au Canada*
# *Organismes responsables et législation*[1]

| Administration | Principaux organismes | Lois appliquées[2] | Organismes secondaires | Lois appliquées[2] |
|---|---|---|---|---|
| COLOMBIE-BRITANNIQUE | Commission des accidents du travail | Workers' Compensation Act | | |
| | Travail | Power Engineers and Boiler and Pressure Vessel Act<br>Electrical Safety Act<br>Factors Act<br>Gas Safety Act<br>Labour Code<br>Labour Regulation Act | Justice | Fire Services Act |
| | | | Environnement | Pesticide Control Act<br>Pollution Control Act |
| | | | Sante<br>Affaires municipales | Health Act<br>Building Safety Standards Act<br>Municipal Act |
| | Energie, Mines et Ressources petrolifetes | Coal Mine Regulation Act<br>Mining Regulation Act<br>Petroleum and Natural Gas Act | Transports et Voirie | Commercial Transport Act<br>Highway (Industrial) Act<br>Motor Carrier Act<br>Pipeline Act<br>Railway Act |
| MANITOBA | Affaires du Nord et Environnement | Workplace Safety and Health Act | Agriculture | Pesticides and Fertilizers Control Act |
| | | | Consommation, Corporations et Environnement | Clean Environment Act |
| | | | Sante | Public Health Act |
| | | | Commission de la circulation routière sur les chemins publics et Commission du transport routier | Highway Traffic Act |
| | | | Travail et Main-d'oeuvre | Buildings and Mobile Homes Act<br>Electricians' Licence Act<br>Elevator Act<br>Employment Standards Act<br>Fires Prevention Act (Part II)<br>Gas and Oil Burner Act<br>Power Engineers Act<br>Steam and Pressures Plants Act |
| | Energie et Mines | Mines Act | | |
| | | | Commission hydro-electrique du Manitoba | Manitoba Hydro Act |
| | | | Commission des services publics | The Gas Pipe Line Act |
| | | | Commission des accidents du travail | Workers' Compensation Act |
| NOUVEAU-BRUNSWICK | Commission de l'hygiene et de la securite au travail du Nouveau-Brunswick | Loi sur la Commission de l'hygiene et de la securite au travail<br>Loi sur l'hygiene et la securite au travail | Environnement | Loi sur l'assainissement de l'environnement<br>Loi sur le contrôle des pesticides |
| | | | Sante | Loi sur la santé |
| | | | Travail et Main-d'oeuvre | Loi sur les chaudières et appareils à pression<br>Loi sur le montage et l'inspection des installations electriques<br>Loi sur les ascenseurs et les monte-charge<br>Loi sur la prévention des incendies<br>Loi sur le montage et l'inspection des installations de plomberie |
| | | | Affaires municipales | Loi sur l'urbanisme |

*Tableau II*

# *Hygiène et sécurité au travail au Canada Organismes responsables et législation*[1]

| Administration | Principaux organismes | Lois appliquees[2] | Organismes secondaires | Lois appliquees[2] |
|---|---|---|---|---|
| | | | Transports | Loi sur les transports routiers<br>Loi sur les vehicules a moteur |
| | | | Commission des accidents du travail | Loi sur les accidents du travail |
| TERRE-NEUVE | Travail et Main-d'oeuvre | Boiler and Pressure Vessel Act | Justice | Industrial Accidents Enquiries Act |
| | | Elevators Act<br>Occupational Health and Safety Act<br>Radiation Health and Safety Act | Commission des services publics | Motor Carrier Act |
| | | | Environnement | Department of Consumer Affairs and Environment Act |
| | | Regulation of Mines Act<br>Amusement Rides Act<br>Buildings Accessibility Act | | |
| | | | Terres et Ressources forestieres | Logging Camps Act |
| | | | Mines et Energie | Petroleum and Natural Gas Act |
| | | | Affaires municipales | Building Standards Act<br>City of Corner Brook Act<br>City of St. John's Act<br>Local Government Act, 1972 |
| | | | Transports | Highway Traffic Act<br>Railways Act |
| | | | Commissaire aux incendies de la province | Fire Prevention Act |
| | | | Commission des accidents du travail | Workers' Compensation Act |
| NOUVELLE-ECOSSE | Travail et Main-d'oeuvre | Construction Safety Act<br>Electrical Installation and Inspection Act | Commission des services publics | Motor Carrier Act |
| | | Elevators and Lifts Act | Environnement | Environmental Protection Act |
| | | Stationary Engineers Act<br>Fire Prevention Act<br>Industrial Safety Act<br>Lightning Rod Act<br>Steam Boiler and Pressure Vessel Act | | Pest Control Products Act |
| | Sante | Health Act<br>Hospitals Act | | |
| | | | Affaires municipales | Building Code Act |
| | Mines et Energie | Coal Mines Regulation Act<br>Metalliferous Mines and Quarries Regulation Act<br>Mineral Resources Act<br>Petroleum & Natural Gas Act | Transports | Motor Vehicle Act |
| | Commission des accidents du travail | Workers' Compensation Act | | |
| ONTARIO | Travail | Loi sur la sante et la securite au travail | Consommateurs et Relations commerciales | Loi sur les chaudieres et appareils a pression<br>Loi sur le code du bâtiment |
| | Commission des accidents du travail | Loi sur les accidents du travail | Loi sur les ascenseurs et les appareils de levage | Elevating Devices Act<br>Energy Act<br>Loi sur la manutention de l'essence<br>Loi sur les ressources en eau de l'Ontario<br>Loi sur les ingenieurs d'exploitation |

*Tableau II*

## *Hygiène et sécurité au travail au Canada*
## *Organismes responsables et législation*[1]

| Administration | Principaux organismes | Lois appliquées[2] | Organismes secondaires | Lois appliquées[2] |
|---|---|---|---|---|
| | | | Energie | Loi sur la société productrice d'énergie |
| | | | Environnement | Loi sur la protection de l'environnement<br>Loi sur les pesticides |
| | | | Sante | Loi sur la santé publique<br>Loi sur les hôpitaux publics |
| | | | Ressources naturelles | Loi sur les ressources en pétrole<br>Woodmen's Employment Act |
| | | | Justice | Loi sur les commissaires des incendies<br>Lightning Rods Act |
| | | | Transports et Communications | Code de la route<br>Loi sur les véhicules publics utilitaires |
| ILE-DU-PRINCE-EDOUARD | Commission des accidents du travail | Construction Safety Act<br>Workers' Compensation Act | Agriculture et Forêts | Agricultural Chemicals Act |
| | | | Affaires communautaires | Electrical Inspection Act<br>Elevators and Lifts Act<br>Environmental Protection Act<br>Fire Prevention Act<br>Lightning Rod Act<br>Provincial Building Code Act |
| | Conseil de l'hygiene et de la securite au travail | Occupational Health and Safety Council Act | | |
| | | | Sante et Services sociaux | Hospitals Act<br>Public Health Act |
| | | | Voirie et Travaux publics | Dangerous Goods (Transportation) Act<br>Highway Traffic Act<br>Roads Act |
| | | | Travail | Power Engineers Act<br>Steam Boilers Act |
| | | | Tourisme, Industrie et Energie | Oil and Natural Gas Act |
| | | | Commission des Services publics | Motor Carrier Act |
| QUEBEC | Commission de la sante et de la securite du travail | Loi sur la sante et la securite du travail<br>Loi sur les accidents du travail | Energie et Ressources | Loi sur les mines |
| | | | Environnement | Loi sur la qualité de l'environnement |
| | | | Justice | Loi sur les explosifs<br>Loi concernant les enquêtes sur les incendies |
| | | | Travail, Main-d'oeuvre et Securite du revenu | Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction<br>Loi sur les installations électriques<br>Loi sur les installations de tuyauteries<br>Loi sur les appareils sous pression et d'autres dispositions législatives<br>Loi sur la sécurité dans les édifices publics<br>Loi sur les mécaniciens de machines fixes |
| | | | Affaires municipales | Loi sur la prévention des incendies |
| | | | Affaires sociales | Loi sur les services de santé et les services sociaux<br>Loi sur la protection de la santé publique |

*Tableau II*

# *Hygiène et sécurité au travail au Canada*
# *Organismes responsables et législation*

| Administration | Principaux organismes | Lois appliquées | Organismes secondaires | Lois appliquées |
|---|---|---|---|---|
| | | | Transports | Code de la route<br>Loi sur les chemins de fer<br>Loi sur les transports |
| | | | Régie de l'électricité et du gaz | Loi sur la distribution du gaz |
| | | | Commission des droits de la personne | Charte des droits et libertés de la personne |
| SASKATCHEWAN | Travail | Boiler and Pressure Vessel Act<br>Electrical Inspection and Licensing Act<br>Fire Prevention Act 1980<br>Gas Inspection and Licensing Act<br>Occupational Health and Safety Act<br>Passenger and Freight Elevator Act<br>Radiation Health and Safety Act | Agriculture | Pest Control Products (Saskatchewan) Act |
| | | | Environnement | Air Pollution Control Act |
| | | | Santé | Hospital Standards Act<br>Public Health Act |
| | | | Voirie et Transports | Highways Act<br>Saskatchewan Railways Act |
| | | | Ressources minières | Mineral Resources Act |
| | Commission des accidents du travail | Workers' Compensation Act | Commission de la circulation sur les chemins publics | Vehicles Act |
| | | | Conseils municipaux et Commission de la Fonction publique | Building Trades Protection Act |
| TERRITOIRES DU NORD-OUEST | Justice et Services publics | Boiler and Pressure Vessels Ordinance<br>Electrical Protection Ordinance<br>Explosives Use Ordinance<br>Fire Prevention Ordinance<br>Mining Safety Ordinance<br>Petroleum Products Ordinance<br>Safety Ordinance | Ressources renouvelables | Environmental Protection Ordinance<br>Pesticide Ordinance |
| | Santé | Public Health Ordinance | | |
| | Commission des accidents du travail | Workers' Compensation Ordinance | Services gouvernementaux | Vehicles Ordinance |
| TERRITOIRES DU YUKON | Consommation et Corporations | Blasting Act<br>Mining Safety Act<br>Motor Vehicles Act<br>Workers' Compensation Act | Santé et Ressources humaines | Public Health Act |
| | Affaires municipales et communautaires | Boiler Pressure Vessels Act<br>Building Standards Act<br>Electrical Protection Act<br>Elevators and Fixed Conveyances Act<br>Fire Prevention Act<br>Gasoline Handling Act | | |

[1] Les commissions des accidents du travail sont mentionnées dans ce tableau seulement lorsque elles assument une certaine responsabilité, autre que l'administration de l'indemnisation, à l'égard de l'hygiène et de la sécurité au travail.

[2] Dans bien des cas, les lois mentionnées traitent d'autres sujets que l'hygiène et la sécurité au travail. Elles sont incluses dans le tableau parce que certains de leurs articles ou de leurs règlements portent sur l'hygiène et la sécurité au travail.

Source : Les données proviennent de la publication de Travail Canada intitulée *Répertoire, sécurité et hygiène au travail, législation au Canada 1987* mise à jour en août 1988, à partir des modifications proposées par les organismes concernés.

*Tableau IIA*

## *Nombre d'organismes intéressés par l'hygiène et la sécurité au travail au Canada en 1982 et nombre de lois traitant de ce domaine*

| Administration | Nombre d'organismes intéressés | Nombre de lois |
|---|---|---|
| Fédérale | 14 | 28 |
| Alberta | 7 | 28 |
| Colombie Britannique | 8 | 21 |
| Manitoba | 10 | 17 |
| Nouveau Brunswick | 7 | 14 |
| Terre Neuve | 10 | 20 |
| Nouvelle Ecosse | 8 | 20 |
| Ontario | 9 | 20 |
| Ile du Prince Edouard | 9 | 19 |
| Québec | 10 | 20 |
| Saskatchewan | 9 | 17 |
| Territoires du Nord Ouest | 5 | 12 |
| Territoire du Yukon | 6 | 14 |
| **Total** | **108** | **241** |

A l'heure actuelle, la principale activité du CCHST est la mise sur pied d'un service d'information et de consultation (SIC). L'information fournie est principalement conçue de façon à être rapidement et facilement accessible aux profanes ainsi qu'aux travailleurs et aux employeurs. Des scientifiques formés dans diverses branches de l'hygiène et de la sécurité au travail utilisent des techniques modernes de collecte et de diffusion des renseignements pour offrir le SIC. Une banque de données comptant des terminaux situés dans diverses parties du pays donne accès aux bases de données fournies par le Centre international d'informations de sécurité et d'hygiène du travail (CIS)[21] du Bureau international du travail à Genève, par le National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) aux Etats-Unis, et par des organismes canadiens comme l'Association canadienne de normalisation et le Conseil sur le matériel de protection. Comme il est indiqué plus loin[22], le CCHST est l'organisme canadien responsable de l'application du système d'alerte du BIT concernant les risques dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail et est également le centre national du CIS au Canada.

Au niveau fédéral, Travail Canada est l'organe administratif le plus important; il est chargé de l'application de la Partie IV du Code canadien du travail qui traite de l'hygiène et de la sécurité des employés. Des conseillers techniques et des agents des affaires du travail provenant de cinq bureaux régionaux et de 16 bureaux de district et comptables aux directeurs régionaux inspectent les lieux de travail. Les agents des affaires du travail sont nommés par le ministre à titre d'agents de sécurité en vertu du Code canadien du travail. Ils sont aussi chargés, en vertu de la Partie III du Code, des questions relatives aux normes et aux conditions de travail. La direction de la sécurité et de l'hygiène du travail de Travail Canada est composée de trois divisions: la division de la recherche et de l'élaboration des programmes, la division des services techniques et la division de la réparation des accidents.

La Direction fournit les services techniques et autres services à l'appui des activités régionales relatives à l'hygiène et à la sécurité, mais n'exerce pas de contrôle administratif sur ces activités.

En vertu de la Loi sur la marine marchande du Canada, Transports Canada est responsable de la sécurité et de la santé des employés travaillant à bord de navires canadiens partout dans le monde et à bord des autres navires lorsqu'ils se trouvent en eaux canadiennes. Le service de garde côtière du Ministère est chargé de l'application de cette loi. Transports Canada est aussi responsable, aux termes cette fois de la Loi sur l'aéronautique, de la sécurité des équipages d'aéronefs et du public en général. (La protection des employés du chemin de fer est prévue à la Partie IV du Code canadien du travail, administré par Travail Canada.)

En vertu de la Loi sur le contrôle de l'énergie atomique, la Commission de contrôle de l'énergie atomique (CCEA) délivre des permis aux entreprises dont les activités comprennent l'exploitation minière, le raffinage, le traitement ou l'usage de substances prescrites pour l'énergie atomique ou la production d'eau lourde ou d'énergie nucléaire. Des normes d'hygiène et de sécurité acceptables sont une condition indispensable à la délivrance de ces permis. La Direction des réacteurs et des accélérateurs accorde les permis relatifs aux réacteurs électrogènes, aux réacteurs de recherche, aux accélérateurs et aux radioisotopes et surveille leur utilisation. La Direction du cycle du combustible délivre les permis relatifs à l'exploitation minière, au broyage et au raffinage du minerai d'uranium, aux usines de traitement des barres de combustible, à la production d'eau lourde et à la gestion connexe des déchets, et surveille ces activités. Pour ce qui est de l'utilisation des dispositifs émettant des radiations, le contrôle s'effectue conjointement par la CCEA et Santé et Bien-être social Canada.

En vertu de la Loi sur le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, Santé et Bien-être social Canada, par l'entremise de sa Direction des services médicaux, donne des conseils à Transports Canada et au Conseil du Trésor sur les programmes d'hygiène applicables aux marins et

---

[21] CIS – Centre international d'informations de sécurité et d'hygiène du travail

[22] p. 61.

aux fonctionnaires fédéraux. La Direction de l'hygiène du milieu, par l'entremise de ses trois bureaux, s'occupe aussi de l'hygiène au travail. Son Bureau des dangers des produits chimiques donne des conseils à Travail Canada, au Conseil du Trésor et à certains organismes provinciaux sur le niveau maximum permissible de contaminants dans l'atmosphère. Son Bureau de la radioprotection établit, en vertu de la Loi sur les dispositifs émettant des radiations, des normes destinées à contrôler l'importation ou la vente de ces dispositifs. Il offre des services de dosimétrie visant environ 70 000 travailleurs exposés à des radiations. Enfin, son Bureau des instruments médicaux s'assure que des appareils médicaux dangereux autant pour l'utilisateur que pour le malade ne sont pas utilisés au Canada.

Energie, Mines et Ressources Canada applique la Loi sur les explosifs et la Loi sur la production et la conservation du pétrole et du gaz. Sa Direction des explosifs accorde des licences et des permis pour la fabrication, l'entreposage, la vente, l'importation et le transport routier des explosifs. Elle s'assure que les conditions des licences sont remplies et que les lois et les règlements sont respectés, et elle est responsable des programmes de formation portant sur les consignes de sécurité qui régissent l'utilisation des explosifs. Sa Direction des ressources minérales collabore avec des organismes fédéraux et provinciaux intéressés par la mise en valeur de ces ressources et sa Division des ressources humaines s'occupe entre autres de la sécurité dans les mines. Enfin, les Laboratoires de recherche minière réalisent des travaux de recherche sur la sécurité en ce qui concerne des questions comme le contrôle du sol, les mesures à prendre en cas d'explosion et d'incendie et les risques pour la santé sous terre.

En vertu de la Loi sur l'administration financière, le Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur, est responsable de la santé et de la sécurité de tous les employés de l'administration fédérale. Le groupe de sécurité et hygiène du travail est chargé de l'application de cet aspect de la Loi.

En *Alberta*, le principal organisme responsable de la sécurité et de l'hygiène professionnelles est la Division de l'hygiène et de la sécurité au travail qui est comptable au ministre responsable de l'hygiène, de la sécurité et de l'indemnisation des travailleurs. Ce ministre est aussi responsable des activités de la Commission des accidents du travail (CAT). La Division de l'hygiène et de la sécurité au travail a des fonctions très différentes de celles de la Commission des accidents du travail. Son but est de prévenir les accidents et les maladies professionnelles et de promouvoir l'hygiène et la sécurité au travail. Le principal texte d'autorisation des programmes de prévention appliqués par la Division est la Occupational Health and Safety Act (Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail).

L'Alberta est en passe de devenir une des principales provinces industrialisées. Ses usines pétrochimiques complexes, l'exploitation de ses ressources naturelles et l'expansion de son secteur de la construction présentent des risques considérables. Son programme d'hygiène et de sécurité au travail aide les employés et les employeurs à travailler ensemble, prévoit l'établissement de normes minimales d'hygiène et de sécurité et l'inspection des lieux de travail, et offre un grand nombre de services de soutien aux entreprises.

La Division de l'hygiène et de la sécurité au travail a récemment révisé et améliore son programme d'examen et d'élaboration des règlements. De nouveaux règlements régissent maintenant les produits chimiques dangereux (y compris l'amiante, la silice et le monomère de chlorure de vinyle), les premiers soins et le niveau du bruit sur les lieux de travail. En outre, le General Safety Regulation (Règlement général sur la sécurité), qui comprend un grand nombre de normes de rendement, et de nouveaux règlements sur la sécurité dans les mines et l'utilisation des explosifs, sera bientôt prêt.

Pour compléter les règlements, et comme textes importants en tenant lieu, des codes de pratiques et des lignes directrices sont élaborées en tant que normes d'autorégulation. Ces codes et ces lignes directrices deviennent le fondement d'une entente concernant des normes acceptables d'hygiène et de sécurité, et leur forme ainsi que leur contenu peuvent être rendus obligatoires. Les codes de pratiques fournissent à l'employeur les documents nécessaires pour établir un programme de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Ces codes devraient notamment renfermer les consignes de sécurité régissant les méthodes de travail ou les critères de conception qui constituent des directives pratiques dans un domaine particulier. Un exemple récent est le nouveau code des pratiques présentant les consignes relatives à l'entretien et au fonctionnement d'un grand nombre de sapines utilisées dans toute la province.

Le service relatif aux lieux de travail et le service d'hygiène du travail, deux des principaux services de la Division, sont conjointement responsables de l'application des règlements et des normes et du contrôle de l'hygiène et de la sécurité sur les lieux de travail en Alberta. Le service de la recherche et de l'éducation s'occupe des principaux programmes de soutien offerts par la Division dans les domaines suivants: recherche, informatique, ressources en matière d'information, éducation et formation.

Une équipe d'agents d'hygiène et de sécurité au travail est chargée de s'assurer que les normes d'hygiène et de sécurité sont respectées. Ces agents ont de vastes pouvoirs pour ce qui est d'inspecter les lieux de travail et d'ordonner des améliorations. Ils ont les aptitudes et la formation nécessaires pour aider et conseiller les employeurs et les travailleurs, et le pouvoir d'appliquer la loi.

En *Colombie-Britannique*, la Commission des accidents du travail est le principal organisme responsable, ses pouvoirs en matière d'hygiène et de sécurité au travail lui étant conférés par la Partie I de la Workers' Compensation Act (Loi sur les accidents du travail), et par son règlement d'application. La Division de l'hygiène et de la sécurité au

travail, composée de trois services et d'une section du soutien, est chargée d'appliquer cette loi. Le service de l'hygiène industrielle est responsable des inspections et de l'éducation relatives à l'hygiène et du contrôle du bruit, et fournit les services de laboratoire. Le service de la sécurité

En *Colombie-Britannique*, la Commission des accidents du travail est le principal organisme responsable, ses pouvoirs en matière d'hygiène et de sécurité au travail lui étant conférés par la Partie I de la Workers' Compensation Act (Loi sur les accidents du travail), et par son règlement d'application. La Division de l'hygiène et de la sécurité au travail, composée de trois services et d'une section du soutien, est chargée d'appliquer cette loi. Le service de l'hygiène industrielle est responsable des inspections et de l'éducation relatives à l'hygiène et du contrôle du bruit, et fournit les services de laboratoire. Le service de la sécurité industrielle s'occupe des inspections et de l'éducation relatives à la sécurité, et accrédite les dynamiteurs, les secouristes-moniteurs et les secouristes. Enfin, le service de l'hygiène professionnelle met sa compétence concernant les aspects médicaux des risques professionnels à la disposition des services des demandes d'indemnisation et de l'hygiène industrielle. Il a une section de pneumoconiose, et il applique des programmes relatifs à la santé du personnel, aux études biologiques, à l'audiologie industrielle et clinique et à l'ergonomie. La section du soutien de la Division offre des services de soutien administratif et d'éducation aux trois services opérationnels. Parmi les activités de formation de la Commission, mentionnons les cours menant au diplôme d'agents de sécurité et les séminaires destinés aux surveillants.

La Commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique dispose d'une banque informatisée de données sur l'audiométrie contenant plus de 270 000 audiogrammes. Cette banque, l'une des meilleures en Amérique du Nord, est utilisée afin d'améliorer les méthodes d'inspection et de contrôle du bruit ainsi que pour des projets de recherche indépendants.

La Commission utilise une nouvelle méthode de révision des règlements concernant l'hygiène et la sécurité qui porte à son maximum la participation des personnes et des organismes. Un nouveau comité consultatif des règlements, composé de dix-neuf membres représentant les employeurs, les employés et d'autres parties intéressées, rédigera des projets de modification, les fera parvenir aux parties concernées et tiendra ensuite les auditions publiques obligatoires prévues par la loi. Après ces auditions, la Commission examinera les modifications proposées; celles qui seront acceptées seront publiées dans la Gazette officielle et des exemplaires en seront distribués à toute partie intéressée.

La Division de la sécurité des installations techniques du ministère du Travail de la Colombie-Britannique applique la Power Engineers and Boiler and Pressure Vessels Act, la Gaz Safety Act et la Electric Safety Act (Loi sur les ingénieurs hydrauliciens et sur les chaudières et les récipients soumis à une pression interne, Loi sur la sécurité des installations à gaz et Loi sur la sécurité des installations électriques). Grâce à l'élaboration de normes, aux inspections et aux activités de sensibilisation, elle aide à rendre sûrs pour les travailleurs et les utilisateurs les endroits où se trouvent des chaudières, des récipients soumis à une pression interne, des ascenseurs, des manèges, et des installations électriques ou à gaz. Sa Direction du milieu de travail surveille l'environnement au lieu de travail en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par la Factory Act (Loi sur les manufactures). Ses fonctions comprennent entre autres l'étiquetage des produits industriels dangereux.

Par l'entremise de sa Direction de l'inspection et du génie, le ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources pétrolifères de la Colombie-Britannique est responsable de l'hygiène et de la sécurité des travailleurs s'occupant de tous les aspects de l'exploitation minière et notamment l'exploration, le développement, la construction, la réduction de section et la phase suivant la réduction de section. Sous la direction de l'inspecteur en chef, les inspecteurs-ingénieurs de mines de métaux et de mines de charbon de neuf districts examinent les plans de mine proposés, contrôlent et inspectent le développement et l'exploitation des mines, et revoient les procédures de réduction de section sur place dans toute la province. Des ingénieurs dont le bureau principal est situé à Victoria fournissent un soutien technique spécialisé pour les mines de charbon, le contrôle du milieu (à l'aide d'un programme informatique avancé en audiométrie) et l'hygiène du travail. Outre le calendrier d'inspection normal, tous les événements inhabituels ou dangereux liés à l'exploitation minière ou aux mines, et tout accident ou toute blessure entraînant une perte de temps font aussi l'objet d'une inspection sur place par la Direction.

Au *Manitoba*, la Direction de l'hygiène et de la sécurité aux lieux de travail, du ministère des Affaires du Nord et de l'Environnement, applique la Workplace Safety and Health Act (Loi sur la sécurité et l'hygiène aux lieux de travail). La Direction est divisée en quatre sections: inspection, formation et éducation, hygiène du travail et consultation en médecine du travail. La section de l'inspection comprend deux éléments, un pour le secteur des entreprises et l'autre pour le secteur de la construction. La section de la formation et de l'éducation offre des cours et des séminaires au personnel chargé de la sécurité, aux travailleurs, aux employeurs et au grand public. Avec la collaboration de la section de l'inspection et des comités mixtes d'hygiène et de sécurité, elle procède à des vérifications des conditions de sécurité et à des analyses de la sécurité du travail afin de déterminer les risques et elle élabore des programmes d'éducation concernant ces risques. La section de l'hygiène du travail fait des inspections relatives à l'hygiène et effectue les travaux de recherche nécessaires sur des substances dangereuses précises, établit les règlements les concernant et répond aux demandes des travailleurs, des employeurs et du public à leur sujet. Elle

applique aussi des programmes de surveillance à grande échelle concernant des éléments particulièrement dangereux comme la silice, le plomb, l'amiante, le bruit et les substances cancérigènes. Le service de consultation en médecine du travail aide le personnel de la Direction à rester au courant des faits nouveaux dans le domaine de la médecine du travail, enquête sur les aspects médicaux des problèmes de santé aux lieux de travail et fait des recommandations à ce sujet.

Le conseil consultatif provincial de la sécurité et de l'hygiène aux lieux de travail conseille le Ministre. Il est composé d'un président et de six à neuf membres nommés après consultation des associations de travailleurs et d'employeurs et des associations techniques et professionnelles.

Au *Nouveau-Brunswick*, la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail est le principal organisme responsable, ses pouvoirs lui étant conférés par la Loi sur la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail. Cet organisme tripartite, composé d'un président, de trois représentants des travailleurs et de trois représentants des employeurs a pour objectif d'améliorer l'hygiène et la sécurité au travail par des programmes et des services visant la mise à exécution de la loi et des règlements, la promotion de programmes d'information et d'éducation et la prestation de services de soutien administratif et de recherche.

La Commission est divisée en trois sections. La section de la mise en application délivre des permis et des certificats, approuve certains plans dans le secteur minier, inspecte les immeubles, les installations, les lieux de travail et le matériel, enquête sur les plaintes et les accidents, propose des changements et des correctifs, donne l'ordre d'arrêter le travail au besoin, informe les employeurs et les travailleurs de leurs fonctions et de leurs responsabilités, forme des comités mixtes d'hygiène et de sécurité et établit des programmes de prévention. Cette section comprend deux directions. La Direction de la sécurité s'occupe de la surveillance et des enquêtes et la Direction de la santé met en oeuvre un programme actif d'hygiène au travail.

La section de la promotion est chargée de l'éducation pour la santé et la sécurité et de l'information du public. Son personnel renseigne les membres des comités d'hygiène et de sécurité et il établit, évalue et contrôle les programmes de sécurité. Le personnel chargé de l'information élabore et diffuse des documents et des informations sur la santé et la sécurité.

La section de l'administration et de la recherche assure et coordonne tous les services de soutien, tient divers systèmes d'information, dirige des recherches sur les politiques et la législation, étudie les programmes et les politiques présentés et siège aux comités tripartites internes du gouvernement ou intergouvernementaux.

A *Terre-Neuve*, le principal responsable est le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, dont la Division de l'hygiène et de la sécurité au travail applique la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail. Cette division est constituée de cinq directions, soit: (1) la Direction de l'ingénierie et des services techniques, qui est responsable de l'inspection des chaudières, des récipients sous pression et des ascenseurs; (2) la Direction de l'inspection des installations électriques, qui est chargée d'appliquer les Electrical Regulations (règlement sur les installations électriques) établis en vertu de la Loi, par le contrôle des produits électriques dangereux et l'inspection des installations industrielles et commerciales; (3) la Direction des normes d'hygiène et de sécurité, qui est responsable des programmes de prévention des accidents et des inspections et des enquêtes; (4) la Direction des services de santé et d'hygiène, qui est responsable des programmes de contrôle de la santé des travailleurs, de la détermination des substances dangereuses, de la promotion des services d'hygiène au travail, et de la prestation d'un service de protection contre les radiations; (5) la Direction de la sécurité minière, qui est chargée d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs dans le secteur minier et dans d'autres secteurs connexes.

Le ministre est conseillé par le Conseil de l'hygiène et de la sécurité au travail, composé d'un nombre égal de représentants des parties partronale et syndicale, de représentants du public et du président de la Commission des accidents du travail.

En *Nouvelle-Ecosse*, la responsabilité est partagée entre trois ministères, ceux de la Santé, du Travail et des Mines, et la Commission des accidents du travail. Le comité des sous-ministres chargé de l'hygiène et de la sécurité au travail, qui est formé des sous-ministres des trois ministères susmentionnés et du ministère de l'Environnement, ainsi que du président de la Commission des accidents du travail, coordonne l'ensemble des activités. Un comité permanent assure la liaison avec les directeurs.

La Division de l'hygiène au travail du ministère de la Santé crée des règlements sur l'hygiène au travail, des normes d'exposition et des codes de pratiques portant sur l'exposition des travailleurs à des agents chimiques et physiques. En vertu d'un accord conclu entre les ministères du Travail, des Mines et de l'Energie et la CAT de la Nouvelle-Ecosse, tout règlement promulgué par la Division de l'hygiène au travail fait partie des lois des trois autres ministères, par renvoi à cet accord. Ces lois sont alors utilisées pour des fins de mise en application, et la Division de l'hygiène au travail remplit le rôle de conseiller.

En agissant principalement à titre de conseiller, et non de responsable de la mise à exécution, la Division de l'hygiène au travail a pu s'appliquer à mettre en avant le principe selon lequel tous les risques d'exposition doivent être réduits sur les lieux de travail, même ceux qui sont conformes aux normes actuelles. Des efforts sont activement déployés en ce sens par la transmission de renseignements, la formation, l'information des employeurs et des syndicats locaux, et des consultations avec ceux-ci. La Division effectue des inspections seulement sur demande, alors que le ministère du Travail, des

Mines et de l'Energie ainsi que la CAT de la Nouvelle-Ecosse inspectent régulièrement dans le cadre de leur mandat, les établissements qui relèvent de leur compétence. Ainsi, d'après son mandat, le ministère du Travail est responsable de la sécurité, c'est-à-dire de la mise en application des règlements sur la sécurité, dans tous les établissements visés par ses lois. De même, le ministère des Mines et de l'Energie est chargé de tous les aspects de la sécurité dans les mines, les carrières, etc. dans sa sphère de responsabilité. La CAT de la Nouvelle-Ecosse est chargée non seulement d'effectuer les enquêtes et de donner des ordres d'arrêter le travail, mais elle offre également des cours et des séminaires de formation dans le domaine de la sécurité avec la collaboration des employeurs et des travailleurs.

En *Ontario*, le ministère du Travail applique la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail par l'intermédiaire de la Division de l'hygiène et de la sécurité au travail. Il s'agit d'une division multidisciplinaire composée de six directions et de 18 bureaux de district bien situés pour servir l'ensemble de la province.

La Loi est fondée sur le principe que les employeurs et les travailleurs doivent partager la responsabilité de la sécurité et de l'hygiène au travail et qu'ensemble, ils doivent chercher activement à déterminer les risques et à trouver des façons de protéger les travailleurs. Cette forme d'auto-régulation requiert que les employeurs et les travailleurs évaluent le système lui-même par la formation de comités d'hygiène et de sécurité, la nomination de représentants pour siéger à ces comités et des inspections régulières des lieux de travail.

Les directions de l'hygiène et de la sécurité chargées des secteurs des mines, de l'industrie et de la construction font des inspections, des vérifications et des enquêtes afin d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs et de faire respecter les dispositions légales. Les ingénieurs de la Division effectuent des examens préalables à l'élaboration de tous les plans des travaux majeurs de construction ou d'aménagement sur les lieux de travail, afin d'éviter les problèmes liés à l'hygiène et à la sécurité.

La Direction de l'hygiène au travail est responsable des enquêtes et des consultations relatives à la santé et à l'hygiène professionnelles. Elle assure les services d'analyse en laboratoire et ses unités mobiles visitent les lieux de travail pour faire passer des radiographies et des explorations fonctionnelles respiratoires aux travailleurs afin de déterminer ceux qui sont atteints de maladies respiratoires dues au travail.

Les spécialistes de la Direction des services et des études spéciales et ceux de la Direction des normes et des programmes soutiennent et coordonnent l'analyse des programmes, la recherche, l'élaboration des règlements et le contrôle des risques ainsi que la conception et l'application des programmes.

Un comité consultatif d'hygiène et de sécurité au travail, établi en vertu des dispositions de la Loi, agit à titre de conseiller auprès du ministre et fait des recommandations concernant les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité et les programmes qui s'y rapportent. Il est composé d'un président et de 20 membres qui représentent également l'employeur, les travailleurs et le public.

La Commission des accidents du travail est responsable de la prévention des accidents par l'entremise de sa Division de l'éducation pour la sécurité. Cette division entretient des rapports avec les associations pour la sécurité formées en vertu de la Loi sur les accidents du travail[23], et elle établit et applique des programmes avec les employeurs qui ne font pas partie de ces associations. Elle joue un rôle actif au sein du Council of Safety Associations et travaille en collaboration avec l'Ambulance Saint-Jean et d'autres associations qui donnent des cours de secourisme. La Commission accorde des subventions aux associations pour la sécurité en proportion du montant estimé des contributions versées par les employeurs qui font partie de ces associations. En 1981, environ 21 millions de dollars, soit 3,8% du total estimé des contributions versées par les provinces, ont été consacrés à l'éducation pour la sécurité.

A l'*Ile-du-Prince-Edouard*, la Commission des accidents du travail assume la responsabilité principale en vertu de la Workers Compensation Act (Loi sur les accidents du travail), Partie I. La Commission a une Division de l'inspection qui effectue les inspections nécessaires et applique les Industrial Safety Regulations (règlement sur la sécurité industrielle). Elle s'occupe également de l'éducation pour la sécurité, et participe notamment aux cours élémentaires sur la sécurité industrielle donnés à Holland College.

Le ministère du Travail applique la Power Engineers Act et la Steam Boiler Act (loi sur les opérateurs de chaudières et loi sur les chaudières à vapeur). Plusieurs de ses programmes tels ceux ayant trait aux relations patronales-syndicales, à l'apprentissage et à la formation de la main-d'oeuvre portent sur l'hygiène et la sécurité au travail. Il en est de même pour les programmes du ministère de la Santé et des Services sociaux. La province met actuellement sur pied un conseil de l'hygiène et de la sécurité au travail qui aura la responsabilité générale des principales activités liées à l'hygiène et à la sécurité au travail.

Au *Québec*, les pouvoirs sont conférés à la Commission de la santé et de la sécurité du travail par la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Il s'agit d'un organisme autonome nommé par le gouvernement, et formé d'un président et de sept représentants de chaque association d'employeurs et d'employés. Un représentant du ministère des Affaires sociales siège également à cette commission à titre d'observateur. Le comité exécutif est constitué du président et d'un représentant de chaque association d'employeurs et d'employés faisant partie de la Commission. Il y a également un comité de direction composé du président et de quatre vice-présidents, qui supervise respectivement les divisions de la Commission chargées de l'administration,

[23] Voir plus loin pp. 47-50

de la prévention, de l'inspection et de la réparation (indemnisation et réadaptation sociale).

La Commission est responsable de l'indemnisation des travailleurs et de la santé et de la sécurité au travail des employés de l'administration provinciale. Elle est habilitée à accorder des subventions de recherche et à déterminer les priorités dans ce domaine. Elle recueille des renseignements et des données, tient un répertoire des substances toxiques, et accorde des subventions à tout organisme qui donne une formation relative à l'hygiène et à la sécurité au travail. Elle peut encourager les associations sectorielles d'employeurs et syndicats à prendre des mesures liées à l'hygiène et à la sécurité au travail dans les secteurs visés; elle est autorisée à accorder des subventions à de telles associations ou à des associations d'employeurs et d'employés pour la formation et l'information de leurs membres.

La Loi du Québec sur la santé et la sécurité du travail prévoit l'établissement d'un plan global de santé au travail comprenant un programme général de santé par district mis en oeuvre en vertu d'un accord entre la Commission et un centre hospitalier, des programmes de santé précis pour chaque établissement, la nomination de spécialistes chargés des services de santé dans un établissement et la reconnaissance de services de santé communautaires. La Commission élabore les programmes de santé par territoire, établissement ou catégorie d'établissement et signe des contrats avec les centres hospitaliers qui offrent un service de santé communautaire. Le directeur du service de santé communautaire est responsable de l'exécution du contrat et de la mise en oeuvre du programme qui y est prévu, et il a accès en tout temps aux lieux de travail et aux renseignements dont il a besoin. Dans un établissement, le médecin responsable est choisi par le comité d'hygiène et de sécurité; il est responsable de la création de programmes de santé pour l'établissement, lesquels doivent être soumis pour approbation au comité d'hygiène et de sécurité.

La *Saskatchewan*, à bien des égards, a été la première à appliquer une certaine conception de l'hygiène et de la sécurité au travail. La centralisation en 1972 de tous ses programmes importants, la formation sur les lieux de travail de comités d'hygiène et de sécurité obligatoires et le fait de conférer aux travailleurs le droit de refuser de faire un travail dangereux ont créé des précédents que d'autres autorités ont suivi à divers degrés. Se fondant sur le principe que le milieu de travail (et non le travailleur) est la principale cause des blessures et des maladies professionnelles, elle a déterminé que l'amélioration de ce milieu était la responsabilité des employeurs et non de l'Etat. De même, les comités mixtes d'hygiène et de sécurité (appelés comités d'hygiène au travail) et non les inspecteurs de l'Etat sont chargés de contrôler les mesures prises par les employeurs à cette fin. L'hygiène et la sécurité au travail sont considérées comme un aspect des relations de travail, approche qui a réduit le rôle joué par l'Etat dans la mise en application de règlements sur l'hygiène et la sécurité au travail.

Les principaux pouvoirs sont conférés en vertu de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail au ministère du Travail qui intervient par l'entremise de sa Direction de l'hygiène et de la sécurité au travail. Cette direction, relativement petite, se compose de trois divisions, celles de la recherche, de l'éducation et des Services d'hygiène et de sécurité au travail et de huit sections chargées de questions déterminées comme les normes, l'hygiène, les mines, les chaudières et les récipients sous pression et la protection contre les radiations. L'accent est mis sur la formation des membres des comités d'hygiène au travail.

Il y a également un conseil de l'hygiène et de la sécurité au travail constitué de neuf à douze personnes représentant le secteur de l'agriculture, les employeurs de l'industrie et les employés. Il étudie et approuve tous les projets de règlements une fois que les groupes d'intérêt concernés en ont pris connaissance.

Dans le *territoire du Yukon*, les principaux pouvoirs ont été conférés au ministère de la Consommation et des Corporations en vertu du règlement d'application du Workers' Compensation Act (Loi sur les accidents du travail). La Direction des services aux travailleurs du Ministère applique les règlements tandis que l'aspect financier de l'indemnisation des travailleurs relève de la Commission des accidents du travail.

Dans les *territoires du Nord-Ouest*, les dispositions des lois portant sur l'hygiène et la sécurité au travail sont essentiellement appliquées par les divisions du ministère de la Justice et des Services publics chargés de la sécurité et des services d'inspection des mines.

## *Inspection*

Les inspecteurs ont des titres différents dans chacune des administrations, soit agent de sécurité, agent de sécurité et d'hygiène au travail, agent de sécurité et de santé, agent, agent d'hygiène au travail. Ils relèvent habituellement du directeur de l'inspection ou d'un responsable à un niveau équivalent, sauf dans l'administration fédérale, où les fonctions des agents de sécurité sont souvent exercées par des agents des questions ouvrières, généralistes qui relèvent d'un directeur régional également généraliste.

Dans toutes les administrations, les inspecteurs ont le droit de pénétrer dans tous les lieux où travaillent des employés, d'y examiner et copier tous les livres et documents pertinents et d'y prélever des échantillons des matériaux et substances utilisés par les employés. Il faut leur fournir toute l'aide dont ils peuvent raisonnablement avoir besoin, et ne pas leur susciter d'obstacles ni les empêcher de faire leur travail.

Les inspecteurs peuvent exiger d'un employeur qu'il remédie à toute situation dangereuse ou qu'il arrête le

travail lorsqu'il est impossible de prendre des mesures de sécurité. Ils doivent apposer un avis de leurs ordres à un endroit approprié. La législation de l'Alberta n'exige pas que les ordres soient affichés, mais le directeur de l'inspection peut ordonner à un employeur d'établir un code de pratiques, spécifiant les méthodes de travail prescrites pour des raisons de sécurité. En Saskatchewan, il est exigé que le comité d'hygiène et de sécurité au travail du lieu de travail soit informé de tout avis de contravention signifié à l'employeur. En l'absence d'un tel comité, l'avis doit être affiché à un endroit bien en vue. En Colombie-Britannique, l'inspecteur doit afficher à un endroit visible un avis indiquant le secteur inspecté et les conditions observées dans ce secteur. En Ontario, l'avis doit être affiché à un endroit bien en vue et un exemplaire doit en être transmis au comité mixte d'hygiène et de sécurité.

Un inspecteur peut habituellement s'entretenir en privé avec les membres de la direction, les représentants syndicaux ou n'importe quel travailleur. Les employeurs et les travailleurs ont le droit de demander qu'un représentant accompagne l'inspecteur. Dans un établissement important où il y a plusieurs employeurs ou syndicats, l'inspecteur peut choisir l'employeur ou le représentant syndical qui l'accompagnera.

Dans plusieurs administrations, l'inspecteur peut également faire des analyses, prendre des photographies et faire des enregistrements. Au Québec, il peut exiger de l'employeur qu'il produise un plan indiquant l'emplacement des installations et du matériel, ou encore une preuve de la solidité d'un édifice ou d'une structure, signée par un architecte ou un ingénieur; il peut aussi installer un appareil de mesure, ou le faire porter par un travailleur avec la permission de celui-ci.

L'employeur doit prendre les mesures correctives ordonnées dans un délai prescrit. En Ontario, en cas d'inobservation d'un ordre d'inspection, le Ministère peut demander une injonction devant les tribunaux. A l'Ile-du-Prince-Edouard, une contribution proportionnelle au dédommagement accordé pour les blessures peut être imposée à l'employeur si un accident survient parce qu'il n'a pas suivi les directives de la Commission.

Toutes les administrations prévoient que les décisions d'un inspecteur de sécurité peuvent être portées en appel. Dans la plupart des administrations, l'ordre reste en vigueur en attendant les résultats de l'appel. On fait d'abord appel d'une décision au directeur de l'inspection, puis aux instances ou aux bureaux spécialement établis à cette fin, ou encore à la Commission des relations de travail. Dans cinq provinces (Alberta, Saskatchewan, Ile-du-Prince-Edouard, Yukon et Territoires du Nord-Ouest), un appel peut être porté devant les tribunaux, mais en Alberta, dans l'Ile-du-Prince-Edouard et en Saskatchewan, cela n'est possible que si l'appel est fondé sur une question de droit ou de compétence.

## *Délits et peines*

Dans toutes les administrations, commet un délit celui qui viole une disposition de la législation ou de la réglementation pertinente, celui qui refuse de suivre les directives d'un inspecteur ou qui lui suscite des obstacles dans son travail, ou celui qui prend des mesures discriminatoires contre un employé pour avoir appliqué la loi. Commet également un délit tout employeur qui déduit du salaire des employés le montant de sa contribution à la réparation des accidents du travail. En Colombie-Britannique, non seulement l'employeur et ses représentants sont tenus d'observer les règlements, mais ils peuvent également être tenus responsables si un employé y contrevient. Dans les Territoires du Nord-Ouest, un employé peut être tenu responsable s'il contrevient à la réglementation ou même s'il souscrit aux infractions commises par l'employeur. Dans certaines administrations, il est interdit de révéler à des tiers des secrets ou des renseignements obtenus au cours de l'exercice de fonctions prévues par la loi.

Des amendes de 25$ à 50 000$ peuvent être exigées, selon l'infraction et l'administration. En plus des amendes, des peines d'emprisonnement peuvent être imposées, les superviseurs peuvent se voir interdire l'exercice de leurs fonctions pendant six mois et les contributions à la réparation des accidents du travail peuvent être augmentées. Ces peines peuvent également être cumulées encore une fois selon l'administration. Cependant, la sévérité des peines imposées est laissée à la discrétion des tribunaux et varie considérablement.

## *Enquêtes et rapports sur les accidents*

Dans toutes les administrations, les "accidents graves" doivent être déclarés bien que cette expression ne soit pas toujours définie. Par exemple, en Colombie-Britannique, chaque employeur doit immédiatement informer le service de prévention des accidents de la Commission de tout accident ayant causé un décès ou des blessures graves, une avarie majeure ou l'effondrement d'une construction, ou encore l'émanation ou le déversement de grandes quantités d'une substance toxique ou dangereuse, de tout accident pendant le dynamitage ou une plongée. La réglementation fédérale exige que soit signalé tout accident ou situation qui cause une explosion, des blessures invalidantes, l'évanouissement d'un employé à la suite d'une électrocution, la présence d'un produit toxique dans l'atmosphère ou d'un manque d'oxygène, ou la prise de mesures d'urgence en cas d'accident.

Les règlements stipulent habituellement les divers renseignements que doit contenir le rapport, et qui devra en recevoir un exemplaire. L'employeur doit prendre des mesures correctives, mais rien sur le lieu de l'accident ne

doit être déplacé lorsque cela est possible jusqu'à ce que l'enquête ait été effectuée. Il doit essayer de faire en sorte que les témoins devant être interrogés soient présents.

Les rapports sur les accidents seront plus ou moins détaillés selon les nombreux facteurs individuels et sociaux qui entreront en jeu. Lorsque les syndicats ou les comités d'hygiène et de sécurité sont puissants, l'établissement des rapports est souvent plus efficace.

Il y a diverses façons d'enquêter sur les accidents. Dans l'administration fédérale, l'employeur est responsable de la tenue des enquêtes. Il doit s'assurer que les enquêtes sur tous ces incidents sont effectuées par une personne qualifiée et qu'un rapport est transmis au ministère du Travail. De plus, le directeur régional doit être informé par téléphone dès que possible. L'employeur doit également présenter un rapport annuel sur les accidents survenus indiquant le nombre de blessures invalidantes, le nombre d'accidents mortels et de blessures mineures, le nombre d'accidents faisant l'objet d'un rapport, le coût estimatif total des pertes et des dommages matériels le nombre moyen d'employés, le nombre total d'heures-personnes effectuées et le taux de fréquence des blessures invalidantes.

En Saskatchewan, le comité d'hygiène est habilité à effectuer les enquêtes. En Ontario, lorsqu'un travailleur est tué ou est gravement blessé, un travailleur siégeant au comité mixte d'hygiène et de sécurité et désigné par les autres représentants des travailleurs au sein de ce comité est autorisé à inspecter les lieux de l'accident et à faire rapport des résultats de son inspection au directeur de la Division de l'hygiène et de la sécurité au travail du Ministère ainsi qu'au comité.

La législation et la réglementation sur les mines prévoient des méthodes spéciales pour les enquêtes et les rapports sur les accidents.

# IV. Aspect technique de la legislation

## Sécurité au travail

Tous les pouvoirs publics ont adopté des lois portant sur la sécurité des travailleurs industriels. En Nouvelle-Ecosse, il existe une loi sur la sécurité au travail ainsi qu'un règlement découlant de cette loi. Ailleurs, où une loi globale sur l'hygiène et la sécurité au travail est en vigueur, on trouve habituellement des règlements qui s'appliquent expressément à la sécurité industrielle. Certains aspects de la sécurité font également l'objet d'autres lois, dont celles concernant les chaudières et les récipients sous pression, les appareils à brûleur à mazout ou à propane, les ascenseurs et les appareils de levage, la prévention des incendies et les explosifs. Dans certains cas, la loi adopte des normes établies par des organismes de l'extérieur tels que l'Association canadienne de normalisation (ACNOR)[24]. En matière d'explosifs, ce sont souvent les normes établies par la Loi fédérale sur les explosifs qui sont adoptées, tandis qu'en ce qui a trait aux bâtiments et aux questions qui s'y rapportent, on adopte souvent celles du Code national du bâtiment[25]. Comme dans la plupart des pays industrialisés, les lois et les règlements portent sur les principaux points suivants:

a) *Conditions relatives aux locaux.* elles-ci exigent entre autres que les plans et les dessins des nouveaux bâtiments soient approuvés, habituellement en vertu du Code national du bâtiment ou du code provincial approprié; elles prévoient également l'installation de systèmes de chauffage et d'éclairage convenables; elles prescrivent les conditions de sécurité relatives aux planchers, aux escaliers, aux sorties de secours, aux échelles, aux rampes protectrices et autres éléments fixes; elles énoncent également la marche à suivre pour le nettoyage et l'entretien des locaux et régissent enfin les autres aspects relatifs à l'état des locaux et propres à rendre le milieu de travail sûr. Elles exigent en général que les planchers, les passerelles, les escaliers et les rampes d'accès soient libres de tout élément dangereux tels que glace, neige, ordures, poussière et débris, et qu'ils ne présentent aucun défaut pouvant causer une chute ou une perte d'équilibre.

b) *Eclairage.* Toutes les autorités compétentes ont adopté des règlements relatifs à l'éclairage et, sous ce rapport, la plupart acceptent les normes établies par l'ACNOR.

c) *Sorties et issues de secours.* Toutes les autorités compétentes ont prévu des dispositions concernant les sorties et les issues de secours; ces dispositions portent habituellement sur le nombre de sorties, leur emplacement et l'usage auquel elles sont destinées. Ce sujet fait aussi l'objet des lois sur la prévention des incendies.

d) *Echelles, échafaudages, etc.* Les règlements prescrivent l'emploi des échelles, des plates-formes, des escaliers et des rampes d'accès; ils régissent la construction et l'entretien sûrs des échafaudages industriels et exigent l'installation de garde-fous et de plinthes convenables devant toutes les ouvertures pratiquées dans les planchers et les murs. En ce qui concerne les échelles portatives, plusieurs gouvernements ont adopté les normes de l'ACNOR.

e) *Pipelines et réservoirs.* Les règlements exigent habituellement la construction et l'entretien sûr des pipelines et des réservoirs, particulièrement dans le cas de ceux qui sont destinés à l'entreposage de liquides dangereux. Cette question fait souvent l'objet de lois distinctes sur les chaudières et les récipients, dont l'application est parfois régie par un département auxiliaire. Dans plusieurs cas, l'autorité compétente a adopté les normes de l'ACNOR sur les oléoducs et les gazoducs.

f) *Protection des machines.* Dans tous les cas, les autorités compétentes exigent que les machines et les appareils soient munis de protecteurs et qu'ils soient entretenus dans des conditions sûres. A ce sujet, des mesures sont notamment prévues pour éviter les contacts avec les éléments mobiles des machines ou empêcher l'accès aux zones dangereuses pendant le fonctionnement des machines. Les règlements définissent habituellement les modalités à suivre pour l'entretien et la réparation des machines; précisent les qualités exigées des employés chargés de ces travaux et énoncent les mesures préventives à observer avant l'exécution des travaux d'entretien.

Les lois peuvent avoir une portée générale ou particulière. En Ontario, par exemple, on exige que toutes les pièces mobiles et tous les éléments de machine ou d'outillage pouvant être cause d'accidents soient munis de protecteurs; ailleurs, on a établi des exigences précises pour les diverses machines et pièces d'équipement. Quelques provinces exigent l'installation d'un système de verrouillage qui empêche l'utilisation de certaines parties de machines dans des circonstances précises, tandis que d'autres préconisent un système de pancartes informant le personnel de ne pas utiliser certaines parties de machines.

Certaines autorités compétentes exigent par ailleurs que les conducteurs d'appareils motorisés possèdent un permis délivré par le fabricant, alors que d'autres demandent simplement que le conducteur possède une "formation suffisante".

Les conducteurs de machines dangereuses doivent habituellement se couvrir entièrement les cheveux et il leur est interdit de porter des breloques et des pendantifs.

g) *Electricité.* Les installations et les câblages électriques doivent être installés, utilisés et entretenus de manière sûre. Les règlements fédéraux, provinciaux et territoriaux se fondent tous sur le Code canadien de l'électricité et exigent l'obtention de certificats de conformité de l'ACNOR.

h) *Manutention du matériel.* Les règlements portent sur les conditions de sécurité relatives à l'emploi des appareils de manutention et sur les opérations de levage et de transport manuel des objets. Ils s'appliquent aux grues, aux derricks et autres appareils de levage, de même qu'aux

---

[24] Une description de l'Association canadienne de normalisation figure aux pages 57-58.

[25] Ces normes ont trait à la structure du bâtiment et à la sécurité du grand public.

camions, aux tracteurs et autres appareils mobiles à moteur. En général, ce sont les normes de l'ACNOR relatives aux divers appareils de manutention du matériel qui sont adoptées.

i) *Explosifs.* Des lois et des règlements spéciaux régissent l'emploi des explosifs. Dans certains cas, les autorités compétentes ont adopté la Loi fédérale sur les explosifs, ainsi que son règlement d'application.

j) *Métaux fondus.* Toutes les autorités compétentes ont prévu des mesures de sécurité concernant l'usage des métaux fondus et les travaux de fonderie. Les dispositions relatives au soudage varient: en Alberta et en Colombie-Britannique, elles comportent des mesures extrêmement exhaustives, tandis qu'au Manitoba, elles n'ont trait qu'à la protection du visage.

k) *Espaces restreints.* Les règlements portent habituellemnt sur l'accès aux espaces restreints tels que les réservoirs, les silos et les égouts, lesquels peuvent comporter un danger pour les travailleurs. Avant de pénétrer dans ces espaces, il faut généralement les tester pour vérifier si le niveau d'oxygène est acceptable et pour détecter la présence d'émanations et de gaz dangereux; ces gaz doivent être éliminés et les travailleurs doivent être munis des ceintures de sécurité et des cordes d'assurance appropriées.

l) *Equipement de protection.* Dans tous les cas, les autorités compétentes ont adopté des règlements concernant l'utilisation de l'équipement de protection individuel et la responsabilité des employeurs et des travailleurs à ce sujet. Les employeurs doivent d'une part fournir un tel équipement aux employés, leur montrer comment s'en servir et veiller à ce qu'ils l'utilisent effectivement. De leur côté, les travailleurs doivent porter l'équipement de protection, savoir comment s'en servir et le vérifier avant de l'utiliser. Dans la plupart des provinces, l'employeur est tenu de fournir de l'équipement de protection lorsque le type de travail le nécessite, sauf dans le cas des vêtements protecteurs pouvant être portés en dehors du lieu de travail. Dans nombre de cas, les autorités compétentes ont adopté les normes de l'ACNOR concernant les casques protecteurs, et les chaussures de sécurité, ainsi que les dispositifs pour la protection de l'ouie, de la vue et du visage.

m) *Prévention des incendies.* La plupart des provinces exigent le respect des lois provinciales en matière de prévention des incendies.

## *Premiers soins*

Tous les pouvoirs publics ont établi des règlements concernant les premiers soins, soit en vertu de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail ou de la Loi sur l'indemnisation des travailleurs. Ces règlements portent généralement sur des questions telles que les postes et le matériel de premiers soins, les qualités exigées des secouristes et les exigences en matière de transport. Au Québec, le règlement dispose que: le poste de premiers soins doit être doté d'un personnel qualifié lorsqu'un médecin ou une infirmière n'y travaille pas à plein temps; une infirmière diplômée doit être affectée à plein temps à certains chantiers de construction ou d'extraction; un registre doit être tenu pour tous les travailleurs à qui des premiers soins sont administrés; la trousse de premiers soins doit faire l'objet d'examens périodiques; les antiseptiques doivent être utilisés à bon escient; chaque trousse de premiers soins doit contenir un guide, les autres objets qui la composent étant fonction de la taile et de la nature de l'établissement; le transport des blessés doit être assuré.

Dans le cas des exploitations minières, des exigences particulières s'ajoutent à celles qui s'appliquent aux premiers soins dans les autres secteurs d'activité.

## *Examens médicaux*

Tous les pouvoirs publics exigent que les travailleurs affectés à des secteurs d'activité particuliers ou exposés à des risques professionnels précis subissent des examens médicaux. Une liste officielle des maladies professionnelles existe partout, et les médecins qui traitent les travailleurs atteints d'une de ces maladies doivent en faire rapport aux autorités médicales compétentes.

Au palier fédéral, les règlements à ce sujet s'appliquent à une industrie, l'extraction minière, et à quatre risques professionnels: radiations, substances dangereuses, bruit et extraction de l'uranium.

Dans le cas du travailleur exposé aux radiations atomiques, le conseiller médical de la Commission de contrôle de l'énergie atomique peut déterminer la nature, l'étendue et la fréquence des examens médicaux et incorporer ces exigences au permis d'exploitation. Un conseiller médical peut recommander qu'un travailleur ayant subi une exposition excessive à de telles radiations ou jugé inapte à travailler pour une raison médicale quelconque, soit relevé de sa tâche. Il peut également recommander des examens médicaux supplémentaires lorsque cela est nécesaire. Bien que la Commission ne soit pas obligée de donner suite à ces recommandations, elle ne peut pas relever un travailleur de sa tâche si le conseiller médical ne l'a pas recommandé. L'exploitant doit tenir un registre des examens médicaux subis par les travailleurs et des doses d'irradiation absorbées par ces derniers.

Les normes adoptées par l'Ontario et la Saskatchewan à l'intention des travailleurs de l'uranium et du thorium sont sanctionnées par le Code canadien du travail. En Ontario, le règlement exige que les travailleurs de l'uranium employés dans des zones poussiéreuses subissent des examens médicaux périodiques. En Saskatchewan, des prescriptions concernant le travail en zone poussiéreuse ainsi qu'un régime d'accréditation professionnelle des mineurs de l'uranium, qui imposent des examens médicaux annuels, s'appliquent à ces travailleurs.

Dans les secteurs de compétence fédérale, un employeur ne peut pas exiger qu'un employé travaille avec une substance dangereuse si lui-même ou un agent de sécurité

considère que cela pourrait nuire à sa santé, et ce tant qu'un médecin n'a pas déclaré le travailleur apte à faire un tel travail. De même, aucun employé ne peut être tenu de travailler en un lieu où le niveau de bruit est plus élevé que le niveau maximal fixé, à moins qu'un test de l'ouie n'établisse que ses capacités auditives ne seront pas diminuées et que des examens seront effectués régulièrement, à des intervalles déterminés par le directeur régional.

En Alberta, des examens médicaux sont prescrits dans le cas de quatre risques professionnels: la fibrose pulmonaire (y compris l'amiantose et la silicose), l'empoisonnement par le plomb et le chlorure de vinyle, et la perte de l'ouie; des examens médicaux sont également prescrits pour trois professions: mineur, technicien en radiologie, opérateur d'appareils laser. Dans le premier cas, un examen est effectué au moins tous les deux ans, et dans le dernier, l'examen a lieu avant que le poste ne soit attribué au candidat.

En Colombie-Britannique, les règlements sur l'hygiène et la sécurité au travail prévoient des examens médicaux pour les travailleurs exposés à certaines substances toxiques et à d'autres risques professionnels. La législation minière prévoit également des examens médicaux. Le travailleur doit généralement subir ces examens à des intervalles précis ou à la suite d'un taux excessif d'exposition. La Commission peut également ordonner des examens lorsqu'il existe d'autres risques que ceux mentionnés dans les lois et les règlements. Le fait d'affecter un travailleur à une certaine tâche en dépit de l'avis contraire du médecin constitue une infraction. Les mineurs employés à des travaux dans des zones poussiéreuses doivent subir un examen pulmonaire avant de commencer un tel travail et chaque année par la suite. La Commission des accidents du travail peut déterminer en quoi ces examens doivent consister.

Au Manitoba, une disposition générale de la loi permet à un médecin de faire subir tout examen qu'il juge souhaitable, mais seulement si le travailleur y consent, et il peut recommander l'affectation d'un travailleur à un autre poste à titre préventif. Ces dispositions s'appliquent en particulier aux secteurs où le plomb ou le benzol sont utilisés ou fabriqués, ainsi qu'aux industries où la fibrose (y compris la silicose) peut être contractée. Un système de délivrance de permis existe pour les travailleurs exposés aux substances causant la fibrose, et des dispositions prévoient également des examens médicaux pour les opérateurs de matériel de radiographie.

Au Nouveau-Brunswick, la loi concernant l'hygiène et la sécurité au travail permet à la Commission d'ordonner qu'aucune personne ne soit acceptée pour un emploi à moins d'avoir subi un examen médical visant à déterminer si elle souffre d'une "maladie professionnelle". En vertu des règlements concernant l'exploitation minière et des règlements concernant l'exploitation des mines de charbon, un système de délivrance de permis s'applique aux mineurs travaillant dans des zones poussiéreuses.

A Terre-Neuve, la loi permet au médecin en chef du travail ou au directeur de la Division de l'hygiène et de la sécurité au travail de faire subir des examens médicaux si le travailleur y consent ou s'il est affecté à un lieu de travail dangereux, notamment à un emploi où il est exposé à la silice et à la poussière rocheuse. Les techniciens en radiographie doivent subir un examen médical lorsque l'inspecteur médical ordonne au propriétaire du matériel de prendre des dispositions à cette fin.

En Nouvelle-Ecosse, le directeur de la Division de l'hygiène professionnelle du ministère de la Santé publique peut exiger des examens médicaux dans le cas de tout emploi qui, à son avis, comporte un risque pour la santé.

En Ontario, les travailleurs doivent subir un examen médical lorsque la loi le prescrit, et les résultats doivent demeurer confidentiels. Des examens médicaux avant emploi et des examens périodiques après emploi sont prescrits pour certaines professions et lorsque l'exposition à certaines substances telles que le plomb, le mercure, le chlorure de vinyle et les émanations des fours à coke met la santé du travailleur en danger. L'employeur doit contrôler et tenir des registres sur l'exposition des travailleurs aux substances dangereuses, et les médecins qui font subir les examens médicaux doivent conserver ces registres.

Au Québec, la Loi sur la santé et la sécurité au travail dispose que des examens médicaux avant emploi et des examens périodiques après emploi peuvent être exigés dans le cas des travailleurs exposés à des dangers particuliers. Le travailleur est tenu de se soumettre à ces examens et l'employeur doit lui permettre de s'y soumettre; ils ne doivent pas être embauchés à moins d'avoir subi les examens médicaux voulus. Les certificats médicaux peuvent servir à étayer une demande de réaffectation. Des dispositions prévoient des examens médicaux dans le cas des personnes utilisant l'air comprimé.

En Saskatchewan, un examen médical peut être effectué chaque fois qu'un représentant de l'autorité administrative le juge nécessaire, mais non sans le consentement du travailleur. Des dispositions prévoient la réaffectation préventive d'un travailleur qui a été soumis à une exposition excessive. Celui-ci est alors rémunéré au même taux qu'avant sa réaffectation. Tous les renseignements voulus concernant les risques professionnels doivent être mis à la disposition des représentants des travailleurs siégeant au comité d'hygiène, et les renseignements médicaux personnels doivent être communiqués aux travailleurs. La liste des maladies professionnelles qui doivent être déclarées par les médecins traitants figure dans les règlements. Les travailleurs dont la tâche nécessite l'utilisation de la silice ou de l'amiante ont droit à un examen médical annuel aux frais de l'employeur. Un programme de surveillance médicale comportant des examens annuels s'applique aux personnes régulièrement exposées à l'amiante. Aucun travailleur ne peut être affecté à de telles tâches à moins d'avoir obtenu un certificat d'aptitude physique au cours des 14 mois précédents. Les travailleurs qui utilisent des peintures ou des composés radioactifs/lumineux doivent subir un examen médical annuel.

## *Installations sanitaires et eau potable*

Tous les pouvoirs publics ont adopté des dispositions à l'égard des installations sanitaires, des douches, des vestiaires, des salles à manger et de l'approvisionnement en eau potable. Les règlements ontariens concernant les établissements industriels, qui sont typiques, précisent le nombre de toilettes et de lavabos à fournir en fonction du nombre de travailleurs, ainsi que les normes y applicables; ils portent également sur la fourniture d'eau potable à l'aide d'une fontaine à jet ascendant ou d'un robinet, et de tasses jetables facilement accessibles à tous les travailleurs, de salles de douche avec eau chaude et eau froide, de vestiaires individuels pour les travailleurs exposés, de salles à manger convenables, et de douches occulaires lorsque les activités des travailleurs exposent leurs yeux à certains dangers.

Les dispositions concernant les installations sanitaires dans l'industrie minière et l'industrie de la construction sont bien entendu différentes de celles qui s'appliquent aux autres industries.

## *Aération*

Tous les pouvoirs publics ont adopté des dispositions concernant l'aération des établissements industriels. Celles des règlements sur la prévention des accidents du gouvernement de la Saskatchewan sont typiques. Les employeurs sont d'abord tenus de fournir et d'entretenir des dispositifs d'aération convenables pour l'élimination des gaz, vapeurs, émanations et poussières qui présentent un danger pour les travailleurs. Les règlements contiennent certaines dispositions concernant des travaux tels que la peinture au pistolet et le soudage, en plus d'établir certaines conditions visant à maintenir la contamination dans les limites recommandées par l'"American Conference of Governmental Industrial Hygienists".

La fourniture d'air frais et la détection des gaz inflammables revêt une importance toute particulière dans le cas de l'industrie minière; les règlements concernant cette industrie prévoient par conséquent des conditions d'aération particulières.

## *Substances toxiques*

La plupart des autorités compétentes fixent des limites maximales d'exposition aux concentrations d'agents chimiques, biologiques ou physiques. Sous ce rapport, la norme la plus fréquemment acceptée est celle qui figure dans le document intitulé *"Threshold Limit Values (TLV's) for Chemical Substances in Workroom Air"* et qui a été adoptée par l'American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH). Ces valeurs limites (TLV), qui sont révisées et publiées chaque année par l'ACGIH, indiquent la concentration moyenne à laquelle les travailleurs peuvent être exposés, sans subir d'effets nocifs, au cours d'une journée de travail normale de huit heures ou d'une semaine de quarante heures. Il s'agit là de la valeur limite de concentration moyenne pondérée par la durée d'exposition (TLV-TWA). La valeur limite d'exposition à court terme (TLV-STEL) est la concentration maximale à laquelle presque tous les travailleurs peuvent être exposés sans danger pendant une période continue d'au plus quinze minutes, pourvu que cela ne se produise pas plus de quatre fois par jour ni à des intervalles de moins de soixante minutes. Quoique la plupart des autorités compétentes acceptent les normes TLV de l'ACGHI, certaines provinces, dont l'Alberta, la Colombie-Britannique, l'Ontario, le Québec et la Saskatchewan, ont établi les leurs.

Les lois prescrivent également les procédures à suivre pour l'évaluation des substances toxiques. Cette évaluation, qui peut être d'ordre général ou particulier, peut consister, par exemple, à inspecter un réservoir ou un autre espace clos avant que le travailleur ne soit autorisé à y pénétrer.

Plusieurs pouvoirs publics ont également établi des plans détaillés visant à éliminer, à contrôler, à limiter ou à réduire l'usage des substances toxiques au travail au moyen de contrôles techniques et administratifs et de pratiques de travail. Ces plans prévoient des mesures de contrôle de l'aération, l'emploi de matériel de secours, l'élimination des poussières combustibles, la désignation de zones d'accès limité, et portent sur la conception générale des lieux de travail, la fabrication d'appareils radiogènes et de dispositifs de protection, ainsi que sur la sécurité des installations électriques et l'emploi des explosifs.

L'exposition au rayonnement ionisant est principalement régie par des lois fédérales qui s'appliquent aux employés des installations nucléaires dont les centrales nucléaires, les mines d'uranium, les divers types de réacteurs et d'accélérateurs, ainsi que les installations d'évacuation des substances indiquées dans ces lois. En général, les techniciens en radiologie (médicale et non médicale) sont protégés par les lois provinciales. En Nouvelle-Ecosse, par exemple, les Regulations respecting Radiation Emitting Devices, qui découlent de la Hospital Act, font état d'exigences relatives à l'enregistrement des appareils radiogènes, à la tenue de registres concernant ces appareils, ainsi qu'à leur emploi. L'exposition aux rayons non ionisants, qui comprennent les rayons laser, les micro-ondes, ainsi que les rayons ultra-rouges et ultra-violets, est également réglementée. C'est en Alberta que la réglementation est la plus étendue. Celle-ci prévoit en effet un plan d'enregistrement, un code de pratique respectant les exigences énumérées dans le règlement, l'obligation pour le propriétaire de former ses employés, des examens médicaux obligatoires, des exigences relatives à la tenue de registres concernant l'exposition des travailleurs, et à l'établissement de rapports, ainsi que des inspections périodiques effectuées par l'autorité chargée de l'application de ces mesures de contrôle.

## *Bruit*

Toutes les provinces, sauf le Yukon, ont adopté des lois régissant l'exposition au bruit. Ces lois définissent les limites d'exposition et prescrivent les moyens de protection personnels à employer lorsque celles-ci sont dépassées. Les limites d'exposition au bruit sont habituellement déterminées par la durée d'exposition (en heures) permise pour différents niveaux d'intensité sonore et sont exprimées en déciBA (puissance sonore en décibels mesurée par le sonomètre à partir de la gamme de fréquence modulée "A"). Dans la plupart des cas, la limite maximum permise pour huit heures d'exposition continue est de 90 dBA pour les travailleurs qui ne sont pas munis d'appareils antibruit. On tend toutefois à réduire cette limite à 85 dBA.

Certains pouvoirs publics ont aussi adopté des dispositions relatives à l'exposition au bruit impulsionnel, lesquelles fixent les niveaux de bruit permis en fonction du nombre d'impulsions perçues au cours d'une journée de travail de huit heures. Le tableau III fait état des niveaux de bruit ainsi établis.

Sous ce rapport, le Yukon n'a prévu aucune limite, tandis que l'Ile-du-Prince-Edouard exige que les niveaux d'intensité sonore soient "maintenus dans une gamme confortable et sans danger pour les travailleurs". Au Manitoba, c'est la Direction de l'hygiène et de la sécurité au travail qui détermine le niveau maximal de bruit. En Saskatchewan, les règlements exigent que des mesures de protection efficaces soient prises lorsque l'intensité sonore dépasse 85 dBA.

## *Industrie minière*

Les mines ressortissent principalement aux provinces, le fédéral n'étant responsable que d'une société d'Etat au Cap-Breton (charbon), d'une compagnie interprovinciale située à la frontière du Manitoba et de la Saskatchewan, ainsi que de toutes les mines d'uranium et de thorium.

Traditionnellement, la sécurité dans les mines a constitué une question subsidiaire de la pratique minière, laquelle était régie par les lois sur les mines dont l'application était assurée par les ministères des Mines. C'est encore le cas aujourd'hui en Colombie-Britannique, au Manitoba et en Nouvelle-Ecosse.

A Terre-Neuve, la sécurité dans les mines est toujours régie par la Regulation of Mines Act, mais c'est le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre qui veille à l'application des dispositions qui s'y rapportent. En Alberta et au Nouveau-Brunswick, les anciennes lois et les anciens règlements sont encore en vigueur, en attendant qu'on en promulgue de nouveaux qui porteront sur l'hygiène et la sécurité au travail. Au Québec, l'ancien règlement sur la sécurité dans les mines a été adopté en tant que règlement découlant d'une nouvelle loi en matière d'hygiène et de sécurité au travail. En Alberta, au Nouveau-Brunswick et au Québec, la sécurité dans les mines est maintenant régie par des organismes indépendants chargés de l'hygiène et de la sécurité au travail. Enfin, en Ontario et en Saskatchewan, des règlements qui traitent particulièrement de la sécurité dans les mines ont été établis en vertu des lois sur l'hygiène et la sécurité au travail et sont appliqués par le ministère du Travail de chacune de ces provinces.

Au fédéral, des règlements découlant du Code canadien du travail (Partie IV) et mis en application par le ministère du Travail portent sur la sécurité dans les mines. Quant à la question de l'irradiation inhérente à l'extraction de l'uranium et du thorium, elle fait l'objet de la Loi sur le contrôle de l'énergie atomique dont l'exécution relève de la Commission du contrôle de l'énergie atomique. Au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, la sécurité dans les mines est régie par la Yukon Mining Act et la Northwest Territories Mining Safety Ordinance respectivement. Dans les deux cas, les pouvoirs publics ont chargé des ingénieurs miniers du ministère fédéral des Affaires indiennes et du Nord de voir à l'application de la loi et de l'ordonnance en question.

Dans les provinces où l'on trouve des mines de charbon, il existe habituellement deux ensembles de lois ou de règlements: l'un porte sur les mines de charbon et l'autre sur d'autres mines. Ces lois et règlements ne traitent pas uniquement de l'excavation, mais aussi des opérations à intégration verticale, telles que les usines de traitement du charbon, les usines de concentration, les fours, les fonderies et les usines de métallurgie. Dans certains cas, on a adopté des règlements distincts pour les carrières.

Les procédures d'exécution des lois et des règlements sont généralement plus strictes dans le domaine des mines qu'ailleurs, particulièrement en ce qui concerne l'établissement des rapports. En effet, les désastres ou les incidents dangereux et clairement définis comme tels, notamment les pannes de treuil, les explosions ou les incendies souterrains, les inondations ou les effondrements, doivent faire l'objet d'un rapport dans un délai précis.

Dans le domaine des mines, les infractions et les pénalités sont similaires à celles qui existent dans les autres secteurs d'activité. Dans un cas, les autorités compétentes prévoient qu'un superviseur peut être suspendu de ses fonctions sous terre s'il permet à un employé de travailler dans des conditions qu'il sait être dangereuses. Dans un autre cas, les amendes imposées à l'employé fautif sont distribuées parmi les victimes ou leur famille.

Les systèmes de représentation des travailleurs sont semblables à ceux qui existent dans les autres secteurs d'activité et mettent l'accent sur le droit des travailleurs d'accompagner les inspecteurs.

Dans tous les cas, les pouvoirs publics ont énoncé des exigences concernant la communication. Ainsi, il faut renseigner les travailleurs sur les lois et les règlements en vigueur; afficher des avis signalant les dangers possibles; et donner aux employés la formation leur permettant de répondre aux exigences de leurs postes.

Dans la plupart des cas, les heures de travail des mineurs

*Tableau III*

## *Niveaux d'exposition sonore maximums prescrits par les lois canadiennes en matière d'hygiène et de sécurité au travail*

A. Bruit continu

| Nombre maximum d'heures d'exposition par journée de travail | Niveau sonore maximum permis (en décibels) | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Féd. | Alb. | C.-B. | N.-B. | T.-N. | N.-E. | Ont. | Qué. | T.N.O. |
| 16 | | 80 | 87 | | 80 | 80 | | 85 | |
| 8 | 90 | 85 | 90 | 90 | 85 | 85 | 90 | 90 | 90 |
| 7 | | | | | | | | 91 | |
| 6 | 92 | | | 92 | | | 92 | 92 | 92 |
| 5 | | | | | | | | | |
| 4 | 95 | 90 | 93 | 95 | 90 | 90 | 95 | 95 | 95 |
| 3 | 97 | | | 97 | | | 97 | 97 | 97 |
| 2 | 100 | 95 | 96 | 100 | 95 | 95 | 100 | 100 | 100 |
| 1.5 | 102 | | | 102 | | | 102 | 102 | 102 |
| 1 | 105 | 100 | 99 | 105 | 100 | 100 | 105 | 105 | 105 |
| 0.5 | 110 | 105 | 102 | 110 | 105 | 105 | 110 | 110 | 110 |
| 0.25 | 115* | 110 | 105* | 115* | 110 | 110 | 115* | 115* | 115 |
| 0.125 | | 115* | | | 115* | 115* | | | |

*Aucune exposition permise au-delà de ce niveau

B. Impulsions sonores et bruits d'impact

| Niveau sonore de pointe en décibels | Nombre d'impulsions ou d'impacts permis par jour | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Féd. | Alb. | C.-B. | N.-B. | T.-N. | N.-E. | Qué. | T.N.O. |
| Plus 140 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| de 140 | | 100 | 90 | 100 | 100 | 100 | 100 | |
| 139 | | | 112 | | | | 126 | |
| 138 | | | | | | | 158 | |
| 137 | | | | | | | 200 | |
| 136 | | | 225 | | | | 251 | |
| 135 | | | | | | | 316 | |
| 134 | | | | | | | 398 | |
| 133 | | | 450 | | | | 501 | |
| 132 | | | | | | | 631 | |
| 131 | | | | | | | 794 | |
| 130 | | 1,000 | 900 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | |
| 129 | | | | | | | 1,259 | |
| 128 | | | | | | | 1,585 | |
| 127 | | | 1,800 | | | | 1,995 | |
| 126 | | | | | | | 2.512 | |
| 125 | | | | | | | 3,162 | |
| 124 | | | 3,600 | | | | 3,981 | |
| 123 | | | | | | | 5,012 | |
| 122 | | | | | | | 6,310 | |
| 121 | | | 7,200 | | | | 7,943 | |
| 120 | | 10,000 | | 10,000 | 10,000 | 10,000 | 10,000 | |
| 118 | | | 14,400 | | | | | |

Source: Analyse de la législation, Travail Canada, 1er octobre 1981

font l'objet de plus de restrictions que ce que prévoient les lois sur les normes du travail en général. Partout, l'âge minimum pour travailler sous terre est fixé à dix-huit ans. D'autres restrictions à l'égard de l'âge s'appliquent à des opérations précises, telles que l'abattage du charbon, le treuillage, la conduite de grues motorisées, le dynamitage, les travaux de sauvetage et le travail dans les zones exposées aux radiations.

Les conducteurs de treuil ainsi que les travailleurs exposés aux radiations ou à la poussière doivent habituellement subir des examens médicaux périodiques.

Toutes les autorités compétentes contrôlent les procédures de travail et les mesures de protection, mais à des degrés divers. Les procédures de travail comprennent notamment l'inspection du lieu de travail avant le début des travaux et une supervision appropriée au cours des opérations; un système de pointage des mineurs à l'arrivée et au départ; l'aménagement de deux sorties indépendantes, convenablement situées, charpentées et signalées; l'érection de barricades autour des ouvertures dangereuses; des mesures de protection contre les accumulations dangereuses d'eau, y compris la construction de digues et de parois d'étanchéité; des mesures de protection contre les chutes d'objets, particulièrement dans le cas de travaux effectués dans des endroits surélevés; des mesures concernant les travailleurs isolés; la nécessité du purgeage aux endroits où il y a de la roche friable; les précautions à prendre à proximité du système de halage et pendant les travaux d'entretien et de réparation, en vue de l'entrée dans les silos et de la manutention des métaux fondus, ou dans le cas des empilements de matériaux et de l'exploitation des carrières à ciel ouvert.

Les mesures de protection qui s'appliquent spécialement à l'industrie minière comprennent notamment: la distribution et le port de casques et de chaussures de protection dans le cas des employés qui travaillent sous terre; l'emploi de ceintures de sécurité et de cordes d'assurance pour le travail en carrière ou en tout autre endroit sur de l'équipement mobile; l'emploi d'équipement de protection des yeux; l'emploi de masques filtrants en cas d'exposition à la poussière; l'emploi de masques et de visières en cas d'exposition à des métaux fondus ou à d'autres sources de chaleur; l'installation d'équipement de sauvetage pour le travail effectué près de nappes d'eau pouvant être dangereuses; l'emploi de barres et de pinces de purgeage pour éliminer les roches friables. Toutes les autorités compétentes interdisent l'entrée de la mine à quiconque serait en état d'ivresse ou d'intoxication ou qui aurait de l'alcool, des narcotiques ou de la drogue en sa possession.

Les mesures de protection contre les incendies dans les mines sont nécessairement plus rigoureuses que dans les autres secteurs d'activité. En plus des dispositions prévues pour toutes les industries, ces mesures comprennent l'emploi de mercaptan et d'autres gaz avertisseurs; l'interdiction d'utiliser des matériaux inflammables dans la construction souterraine; le contrôle des poussières de charbon; une ventilation convenable destinée à empêcher des accumulations dangereuses de gaz; des précautions contre l'emploi de matériel à flamme nue; l'interdiction de porter sur soi des cigarettes et des allumettes et l'autorisation de procéder à des vérifications périodiques à ce sujet; enfin, l'installation de portes coupe-feu et de postes de sauvetage souterrains.

Toutes les autorités compétentes prévoient l'installation de postes de sauvetage dans les mines et, là où il existe une loi distincte sur les mines, cette exigence y est précisée. L'employeur doit faire en sorte qu'un nombre suffisant de travailleurs soient initiés aux méthodes de sauvetage, le chef étant habituellement chargé des opérations dans ce domaine. L'employeur est également censé assumer tous les frais découlant de telles mesures.

Les maladies et les substances dangereuses propres à l'industrie minière font l'objet de règlements qui traitent particulièrement de ce secteur d'activité. Mentionnons entre autres les règlements sur la fibrose pulmonaire et sur les risques d'irradiation, de même que les codes relatifs à l'exposition à l'amiante. Dans ce domaine, l'exposition à la poussière constitue le principal danger. Plusieurs pouvoirs publics réglementent également la teneur en cyanure des résidus utilisés pour le remblayage.

Parmi les opérations techniques spéciales qui font l'objet d'une réglementation, on compte les opérations de transport et de treuillage, de même que l'emploi et l'entreposage des explosifs. Les sujets communs sont les suivants: clôturage et signalisation des chantiers non utilisés; dégagement d'un passage suffisant pour le halage et autres opérations de sécurité; construction, entretien et conduite des treuils; appareils et procédures de signalisation; état des câbles; construction d'échelles et de passerelles; prévention des incendies dans l'installation et l'emploi du matériel électrique; enfin, précautions à prendre pour l'utilisation, la manipulation et l'entreposage des explosifs, et procédures de dynamitage à suivre.

## *Sécurité dans le secteur de la construction*

Le secteur de la construction présente lui aussi des dangers particuliers, et la plupart des pouvoirs publics ont adopté une réglementation spéciale dans ce domaine.

Comme il s'agit d'un secteur où l'activité se déroule exclusivement dans les limites de chaque province, il tombe presque entièrement sous le coup des lois provinciales. Même la construction d'ouvrages régis par le fédéral est du ressort de la province où les travaux sont effectués. De ce fait, à l'exception de la construction des pipelines, il n'existe aucune loi fédérale en matière de sécurité dans le secteur de la construction.

Dans les provinces et les territoires, la sécurité dans le secteur de la construction fait surtout l'objet de règlements découlant de la loi principale, bien que d'autres lois contiennent aussi certaines dispositions qui traitent particulièrement des chantiers de constructions. Dans la plupart des cas, ce sont des services spéciaux qui sont

chargés d'appliquer ces règlements. Les dispositions relatives aux comités de sécurité et à leurs membres, ainsi qu'aux inspections et aux avis à cet égard, sont semblables à celles qui sont prévues pour tous les secteurs d'activité en général et, dans bien des cas, ce sont les règlements généraux qui s'appliquent aussi à la construction. En matière de sécurité, les aspects qui ont trait particulièrement à ce secteur d'activité sont les suivants:

a) La protection du public, grâce à l'installation d'auvents au-dessus des trottoirs;

b) Le contrôle sûr de la circulation des véhicules et des piétons sur les chantiers et le recours à des systèmes de signalisation et à des signaleurs;

c) Les systèmes destinés à empêcher l'effondrement du sol dans les excavations ou les tranchées, l'installation de moyens sûrs d'entrée et de sortie pour les excavations, et les mesures concernant l'emploi des machines et la prévention des accumulations d'eau;

d) Les mesures visant à protéger les travailleurs dans le cas de dérangement accidentel de câbles ou de tuyaux souterrains au cours de travaux d'excavation;

e) Les mesures de sécurité pour le travail effectué dans les tunnels et les puits;

f) La construction, l'entretien et l'utilisation d'échelles, d'escaliers et de plates-formes temporaires au cours des travaux de construction;

g) Les dispositions concernant la conception, les limites de charge, les méthodes d'ancrage, les exigences relatives aux gardes-fous et aux autres aspects des échafaudages et plates-formes de travail;

h) La construction et l'emploi de planchers temporaires, y compris la détermination des limites de charge;

i) La conception, la construction et l'utilisation de coffrages de béton et de structures de soutien temporaires;

j) L'emploi de machines de battage de pieux;

k) L'emploi de derricks et de grues (dans ce cas, les dispositions sont généralement détaillées et traitent de sujets tels que la tenue de registres, les contrepoids, les assises, la signalisation, l'érection et le démontage, ainsi que les avertisseurs);

l) La sécurité au cours des travaux de démolition, y compris les moyens pour éviter l'effondrement de la structure, le débranchement des services publics, l'enlèvement du verre avant le début des travaux, et le clôturage des sous-sols ou des caves;

m) Les travaux effectués sur les ponts et autres structures similaires;

n) La construction des gazoducs et des oléoducs;

o) Les travaux effectués sur, au-dessus ou sous l'eau, à proximité de lignes de transmission électrique, ou dans des espaces restreints.

## *Industries du pétrole et du gaz et exploitation forestière*

En règle générale, les industries du pétrole et du gaz sont régies par des lois spéciales dont l'exécution est assurée par les ministères des ressources naturelles ou de l'énergie. L'exploitation forestière fait l'objet de règlements distincts en Alberta, en Saskatchewan et au Québec, tandis qu'en Colombie-Britannique, en Ontario, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Ecosse, à Terre-Neuve et au Yukon, ce secteur d'activité est traité en détail dans les règlements généraux découlant des lois sur l'hygiène et la sécurité au travail.

# V. Indemnisation des travailleurs

Quelle que soit l'efficacité des programmes d'hygiène et de sécurité au travail, le jour où il n'existera plus d'accidents du travail et de maladies professionnelles est encore loin. Un mécanisme d'indemnisation et de réadaptation des victimes de tels accidents et maladies s'impose donc. Il en existe un dans toutes les compétences législatives du Canada, dans le cadre de lois sur les accidents du travail qu'administrent des commissions des accidents du travail.[26]

Tout comme l'hygiène et la sécurité au travail, l'indemnisation des travailleurs est un domaine de compétence provinciale. Dans la pratique, la compétence fédérale en matière d'indemnisation des travailleurs est encore plus restreinte que dans le cas de l'hygiène et de la sécurité au travail; pour ce qui est de l'indemnisation presque tous les travailleurs relèvent de la province dans laquelle ils travaillent en fait d'indemnisation. Ainsi, un cheminot du Manitoba, qui relève de l'administration fédérale pour ce qui est de l'hygiène et de la sécurité au travail, est assujetti à la loi sur les accidents du travail du Manitoba.

Bien que les employés du gouvernement fédéral soient, constitutionnellement, assujettis à l'administration fédérale pour ce qui est de l'hygiène et de la sécurité au travail, la Loi (fédérale) sur l'indemnisation des employés de l'Etat stipule qu'ils ont droit aux indemnités prévues par la loi de la province dans laquelle ils travaillent. Certains marins marchands, détenus de pénitenciers et employés fédéraux en déplacement par vols non commerciaux dans l'exercice de leurs fonctions sont les seules personnes dont l'indemnisation relève du gouvernement fédéral.

Les principales caractéristiques des mécanismes d'indemnisation des travailleurs au Canada sont les suivantes:

1. C'est une commission, non pas les tribunaux, qui décide de l'indemnité que touchera un travailleur invalide.
2. Les indemnités sont versées, qu'il y ait eu ou non négligence de la part de l'employeur, du travailleur ou de ses collègues de travail.
3. Les commissions sont des organismes autonomes, non pas partie intégrante d'un ministère du gouvernement; leurs décisions sont habituellement définitives et sans appel.
4. Les indemnités sont puisées à même un fonds administré par la commission, auquel seuls les employeurs contribuent; les contributions sont fondées sur les principes de l'assurance.
5. Des dispositions sont prévues pour l'aide médicale, la réadaptation et les premiers soins.
6. L'indemnisation s'applique à la plupart des travailleurs canadiens.

## 1. La commission décide de l'indemnité

C'est une commission, non pas les tribunaux, qui décide de l'indemnité que touchera un travailleur invalide. Les travailleurs des industries visées, qui deviennent invalides du fait d'un accident ou d'une maladie attribuable à leur emploi, ont droit à indemnisation, et la commission doit se prononcer sur chaque cas de ce genre. En contrepartie, le travailleur renonce à son droit d'intenter une poursuite en dommages-intérêts, sauf dans certains cas précis.[27]

Cette situation contraste avec celle qui prévaut au Royaume-Uni où, selon *The Economist*, "...les poursuites en dommages-intérêts à la suite d'accidents du travail...comptent actuellement pour la moitié des causes non matrimoniales devant la Cour supérieure et font perdre énormément de temps et d'argent, avec piètre résultat".[28]

A l'appui du régime canadien, le juge Tysoe déclarait:

"J'ai commencé à étudier le droit avant l'adoption de la première loi sur les accidents du travail, selon le concept qui prévaut actuellement, et il se trouve qu'à l'époque où j'étais étudiant, j'ai été associé à une étude d'avocats qui représentait les assureurs d'employeurs et qui, à ce titre, a été appelée, à maintes reprises, à défendre des employeurs et leurs assureurs dans des poursuites en dommages-intérêts intentées par des travailleurs à la suite de blessures survenues au travail. Les difficultés et les obstacles qui se posent pour les travailleurs m'ont impressionné, et je souscris sans réserve à la déclaration du juge en chef Sloan selon laquelle "seulement de 20% à 30% des victimes d'accidents du travail recouvrent des dommages-intérêts, mais uniquement après de longues et coûteuses poursuites". Indépendamment de toute lacune apparente dans l'application de la Loi sur les accidents du travail, il ne fait absolument pas de doute que les travailleurs ont toujours été infiniment mieux protégés depuis son adoption. De fait, environ 75% des travailleurs qui jouissent des généreuses indemnités prévues par la Loi n'auraient rien reçu à une époque plus lointaine, et il ne faut pas oublier qu'ils n'apportent aucune contribution au financement de ces indemnités.

"Je m'en voudrais de ne pas ajouter qu'à mon avis, les employeurs sont, eux aussi, mieux protégés qu'ils ne le seraient si la Loi n'était pas en vigueur. Ils n'ont plus à consacrer temps et argent à contester devant les tribunaux les revendications de travailleurs, ni à subir le ressentiment qu'engendrent d'âpres batailles juridiques.

---

[26] En Colombie-Britannique, à l'Ile-du-Prince-Edouard, au Nouveau-Brunswick, au Québec et en Alberta, c'est le même organisme qui s'occupe et de l'indemnisation des travailleurs et de l'hygiène et de la sécurité au travail.

[27] Voir ci-dessus, page 34.

[28] *The Economist*, 4 janvier 1975. L'article poursuit: "Le système est capricieux et ne contribue pas à la sécurité. Souvent, après une blessure, l'employeur n'ose pas apporter les améliorations nécessaires, de crainte de nuire à sa cause devant les tribunaux. Il vaudrait mieux remplacer le système par des indemnités fixes plus généreuses." Il faut toutefois signaler que l'article loue les vertus de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail, sauf sur ce point. D'après le Conseil économique du Canada (*pour une réforme de la réglementation 1981*, p.101) on estime à 20 ou 30% la proportion de travailleurs qui reçoivent des dommages-intérêts, qui ne leur sont accordés qu'après de longs et couteux Litiges.

"J'estime que la Loi s'est révélée sensiblement aussi avantageuse pour les travailleurs que pour les employeurs."[29]

## 2. La négligence n'entre pas en jeu

Les indemnités sont versées, qu'il y ait eu ou non négligence de la part de l'employeur, du travailleur ou de ses collègues de travail. La commission se prononce sur les demandes d'indemnité d'après les rapports présentés par le travailleur, l'employeur et le médecin sur des formulaires spéciaux qu'elle fournit. C'est également la commission qui fixe le montant de l'indemnité à verser au travailleur ou aux personnes à sa charge. Il n'est pas nécessaire que le travailleur soit représenté par son syndicat ou un avocat, mais il en a le droit s'il le désire. Le travailleur est toutefois tenu d'informer l'employeur de l'accident le plus tôt possible après qu'il est survenu et de présenter sa demande d'indemnité dans les délais prescrits. Avant de pouvoir toucher son indemnité, le travailleur doit habituellement subir l'examen médical que la commission peut exiger. Le travailleur peut en appeler de la décision de la commission de rejeter sa demande d'indemnité ou de lui en accorder une d'un montant ou d'une durée inférieurs à ceux de l'indemnité demandée.

Le montant de l'indemnité se fonde sur un pourcentage des gains hebdomadaires moyens, jusqu'à concurrence de 75% des gains bruts, sauf au Québec où l'indemnité peut atteindre 90% des gains nets. Le montant de l'indemnité dépend de la gravité de l'incapacité; ainsi, le travailleur dont le degré d'incapacité est de 30% recevrait 30% de 75% de ses gains bruts. Un minimum et un maximum de gains moyens sont fixés.[30]

Toutes les compétences, sauf la Nouvelle-Ecosse, versent les indemnités à partir du lendemain du début de l'incapacité; en Nouvelle-Ecosse, il y a un délai de carence de trois jours. En Alberta, l'indemnité est versée pour la journée où l'incapacité s'est produite, si celle-ci ne dure qu'une seule journée.

Dans le cas du décès du travailleur, la commission défraiera les funérailles et le transport de la dépouille et versera une somme forfaitaire à la veuve ou au veuf.[31] La veuve (ou le veuf dans certaines compétences) et les enfants obtiennent également une rente, et il existe en outre des dispositions spéciales visant les parents adoptifs d'orphelins et les survivants dans le cas d'un mariage de droit commun. Les rentes aux survivants ne sont habituellement pas fonction des gains du travailleur; il s'agit de montants fixés par la loi. Des dispositions s'appliquent aussi aux parents et à d'autres personnes qui sont entièrement ou partiellement à la charge du travailleur. La durée des rentes est fonction de la période au cours de laquelle le travailleur aurait probablement subvenu à leurs besoins.

Toutes les compétences prévoient un relèvement du niveau maximum des diverses indemnités et rentes, en fonction de l'augmentation du coût de la vie ou des gains moyens des travailleurs. Dans certains cas, les lois contiennent une formule de relèvement fixant une augmentation annuelle automatique; dans d'autres, l'assemblée législative autorise de temps à autre les augmentations qui conviennent.

Toutes les compétences régissent aussi les maladies industrielles. La commission dresse une "liste" de maladies industrielles ouvrant droit à indemnité. Tout travailleur qui contracte une maladie figurant sur la liste, après avoir travaillé dans l'industrie pertinente durant un certain temps minimum, a droit à indemnisation. Un travailleur peut également être indemnisé pour une maladie "ne figurant pas sur la liste", s'il peut prouver qu'elle est attribuable à son travail. Certaines compétences stipulent que le travailleur doit avoir travaillé dans l'industrie pendant au moins douze mois avant l'incapacité.

## 3. Commissions autonomes

Les commissions sont des organismes autonomes, non pas partie intégrante d'un ministère du gouvernement; leurs décisions sont habituellement définitives et sans appel. La plupart rendent compte à l'assemblée législative provinciale par l'intermédiaire du ministre du Travail (et de la Main-d'oeuvre). Au Québec, l'indemnisation des travailleurs incombe à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, qui rend compte au Parlement par l'intermédiaire du ministre des Affaires sociales et du ministre du Travail; enfin, en Alberta, elle est confiée à une division du ministère de la Santé, de la Sécurité et de l'Indemnisation des travailleurs.

Dans toutes les compétences sauf quatre (Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve, Nouvelle-Ecosse et Ile-du-Prince-Edouard), il n'y a pas d'appel devant les tribunaux. Les commissions établissent leur propre procédure d'appel. Au Québec, il est possible d'en appeler à la Commission des affaires sociales d'une décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

## 4. Les employeurs paient

Les indemnités que verse la commission et toutes les autres dépenses de la commission, par exemple, au titre de l'administration, de l'assurance-maladie et de la réadaptation, proviennent d'un fonds financé exclusivement par les employeurs et administré par la commission. Les cotisations des employeurs sont fondées sur les principes de l'assurance. Ni les travailleurs ni le gouvernement ne con-

---

[29] L'honorable juge C. W. Tysoe, dans *Report of Commission Inquiry: Workmen's Compensation Act*, C.-B., Victoria, 1966, p. 18.

[30] En 1981, le maximum variait de 15 000$ par année en Nouvelle-Ecosse et à l'Ile-du-Prince-Edouard à 23 500$ au Québec et à 24 000$ en Saskatchewan. L'indemnité maximale pour incapacité en Nouvelle-Ecosse et à l'Ile-du-Prince-Edouard était de 11 250$ par année; en Saskatchewan, 18 000$; au Québec, 21 150$; et en Ontario, 22 200$.

[31] En 1981, le montant maximal pour les frais de funérailles variait entre 350$ et 1 500$ et les sommes forfaitaires aux veuves, entre 500$ et 1 000$.

tribuent à ce fonds et, de fait, tout employeur qui exige une contribution d'un travailleur à ce fonds se rend coupable d'un délit.

Pour établir la cotisation de l'employeur, chaque industrie est classée selon son taux d'accidents; si nécessaire, il est possible de créer des sous-catégories. Ces catégories servent à calculer le pourcentage de la masse salariale que la commission prélèvera; par exemple, dans les industries de l'exploitation forestière, des pâtes et papier, du bois de placage, de l'exploitation de mines métalliques et de l'amiante, le taux annuel de la cotisation se compose d'un montant forfaitaire auquel s'ajoute un montant individuel qui est fonction du coût des accidents figurant au dossier de l'employeur pour l'année précédente.

Etant donné que le financement de l'indemnisation des travailleurs repose sur la masse salariale, l'employeur doit, dans toutes les compétences, tenir des états exacts des salaires afin d'établir le montant de la cotisation. Tout employeur qui ne présente pas d'états de sa masse salariale se rend passible d'une cotisation arbitraire, d'une amende pour retard et du coût des accidents que subissent ses employés tant qu'il ne s'est pas conformé aux exigences.

Dans certaines compétences, les autorités publiques et certaines grandes entreprises ne contribuent pas au fonds, mais elles sont personnellement tenues d'indemniser leurs employés; c'est également le cas pour l'industrie du transport maritime, visée par la Loi fédérale sur l'indemnisation des marins marchands. Dans ces cas-là, les employeurs sont suffisamment importants pour qu'il soit improbable qu'ils en viennent à ne pas pouvoir remplir leurs obligations financières à cause d'insolvabilité.

## *5. Premiers soins, aide médicale et réadaptation*

Des dispositions sont prévues pour l'aide médicale, la réadaptation et les premiers soins. L'aide médicale[32] comprend les soins médicaux, chirurgicaux et dentaires, l'hospitalisation et les services infirmiers spécialisés, les médicaments, les prothèses et leur entretien et le remplacement ou la réparation de prothèses dentaires et d'yeux artificiels. La commission établit le montant de l'aide médicale qui sera dispensée.

La réadaptation a pour objet de rendre le travailleur ou la travailleuse à la santé aussi rapidement et complètement que possible, de manière qu'il ou elle puisse reprendre le travail. S'il se révèle impossible pour le travailleur ou la travailleuse de reprendre l'emploi qu'il ou elle occupait, la réadaptation peut comprendre de l'orientation, du recyclage et toute autre assistance nécessaire pour lui trouver un autre emploi convenable. L'employeur n'est pas tenu de reprendre des travailleurs invalides, quoique certaines conventions collectives renferment des dispositions leur garantissant des droits à cet égard.

Dans toutes les compétences, les employeurs sont tenus de dispenser et de maintenir du matériel et des services de premiers soins. Des règlements d'application de la Loi sur les accidents du travail ou de la Loi sur l'hygiène et la sécurité du travail en prescrivent habituellement les exigences minimales, par exemple pour ce qui est des trousses et des salles de premiers soins.

## *6. La plupart des travailleurs sont protégés*

L'indemnisation s'applique maintenant à la plupart des travailleurs canadiens. Au départ, seules les industries les plus dangereuses étaient visées, mais la protection en a progressivement été élargie. Dans la plupart des compétences, la loi donne en annexe la liste des industries visées; en Alberta, au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan, la loi ne donne que les exceptions; et, au Québec, seuls les athlètes et les travailleurs domestiques en sont exclus. Les industries non visées par la loi peuvent le devenir à la discrétion de la commission ou du lieutenant-gouverneur en conseil, à la recommandation de la commission. Un employeur peut également présenter, de son propre chef, une demande de protection.

La loi s'applique généralement aux services connexes à l'industrie visée, y compris aux travailleurs à plein temps et à temps partiel ainsi qu'au personnel de bureau et de supervision.

En Colombie-Britannique, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Ecosse, en Ontario et à l'Ile-du-Prince-édouard, certaines industries ne relèvent pas de la commission et c'est par le recours aux tribunaux que les travailleurs obtiennent des dommages-intérêts pour blessure ou maladie. La Partie II des lois de ces provinces établit la responsabilité de l'employeur pour ce qui est de dommages-intérêts et énonce les conditions dans lesquelles le travailleur peut intenter une poursuite.

---

[32] Les coûts de l'aide médicale sont habituellement absorbés par le fonds général des accidents; en Ontario, les employeurs dans certaines industries figurant en annexe doivent rembourser ces coûts à la commission.

# *VI. Employeurs et employés — droits et obligations*

Dans le régime économique de la libre entreprise en vigueur au Canada, le principal rôle dans l'organisation de la production revient aux employeurs, qui peuvent organiser celle-ci comme bon leur semble, sous réserve uniquement des restrictions législatives et des contrats qu'ils concluent. Les employés doivent obéir aux ordres des employeurs, sauf lorsqu'ils ont obtenu certains droits en vertu d'une loi ou d'une convention collective.

Etant donné que la législation en matière d'hygiène et de sécurité au travail a essentiellement un caractère correctif et protecteur, elle semble imposer des obligations aux employeurs et conférer des droits aux employés. Toutefois, les droits généraux que peuvent exercer les employeurs sont importants.

## *Les employeurs*

En vertu de chacune des législations canadiennes en matière d'hygiène et de sécurité au travail, l'employeur a l'obligation d'organiser le travail de manière à ne pas mettre en danger la santé et la sécurité des employés. Cela signifie habituellement qu'il doit adopter des mesures de sécurité appropriées et s'assurer que ces mesures sont respectées. Les manquements à cette obligation sont habituellement considérés comme une infraction à la loi et rendent l'employeur passible d'une peine. Même si certaines lois imposent une obligation au directeur ou au superviseur, cela ne décharge pas l'employeur de l'obligation qui lui incombe. Par exemple, même lorsqu'un travailleur doit porter des vêtements de protection, l'employeur peut se voir infliger des sanctions s'il omet de le faire.

Au Québec, la Loi sur la santé et la sécurité du travail décrète que le travailleur a droit "à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique". A cause de ce droit, l'employeur est obligé de "prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur". La loi spécifie la manière dont l'employeur doit s'acquitter de ses obligations. Elle porte, entre autres choses, sur l'équipement des établissements, les procédures de sécurité à adopter, la désignation de personnel compétent chargé de l'hygiène et de la sécurité, et le matériel de protection qu'il convient d'avoir.

Les lois spécifient généralement que les employeurs doivent tenir des dossiers et que les inspecteurs de sécurité doivent y avoir accès. Parmi les dossiers obligatoires, il y a les statistiques concernant les accidents, les dossiers des personnes atteintes de maladies professionnelles, accidents graves, notamment mortels, et ceux donnant des renseignements concernant les travailleurs dont le métier ou le lieu de travail comportent des dangers. Les inspecteurs et, s'il y a lieu, les médecins doivent avoir accès à ces dossiers. L'inobservation de la loi ou l'inexécution des ordres des inspecteurs constitue une infraction qui peut entraîner une amende ou une peine de prison, ou les deux. Toutefois, contrairement à la situation qui existe en Grande-Bretagne, où la conformité à la loi est un devoir absolu, dans la plupart des administrations canadiennes, l'employeur peut, dans des circonstances définies, alléguer pour sa défense qu'il a mis tout le soin requis et peut bien ne pas faire l'objet de poursuites s'il réussit à prouver qu'il a fait tous les efforts nécessaires.

## *Les employés*

Même si la sécurité est fondamentalement la responsabilité légale de la direction, les employés ont aussi un certain nombre d'obligations et de droits légaux. Essentiellement, ils doivent agir de manière à ne pas compromettre leur propre sécurité ni celle des autres employés. Ils doivent prendre toutes les mesures de sécurité appropriées et se servir des appareils, du matériel et des vêtements spécifiés. Ils sont liés par les règles de sécurité de l'établissement de la même manière qu'ils sont liés par les autres règles d'exploitation de la direction. Dans certains cas, toutefois, des peines précises prévues par la loi s'appliquent lorsqu'un employé enfreint la loi ou le règlement.

Les droits des travailleurs canadiens dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail ont été considérablement renforcés au cours des années 70, dans une large mesure par suite des constatations de diverses commissions d'enquête. Le système d'inspection a fait l'objet de critiques à cause du nombre insuffisant d'inspecteurs qu'il comprend, de son impuissance attribuable à ses pouvoirs de punition limités et de son manque évident d'indépendance à l'égard des employeurs. Les syndicats et les employeurs ont tous deux reconnu que les inspecteurs ne pouvaient que compléter des systèmes de responsabilité interne déjà efficaces eux-mêmes. Plusieurs commissions ont énergiquement appuyé les demandes des syndicats voulant qu'il y ait une forme quelconque de participation des travailleurs dans de tels systèmes. Par exemple, la Commission royale de l'Ontario sur l'hygiène et la sécurité des mineurs (la Commission Ham) a déclaré, dans son rapport de 1976, qu'au sein du système de responsabilité interne de nombreuses compagnies, qui est le facteur-clé de la qualité de la lutte globale contre les dangers au travail, les travailleurs n'ont pas eu suffisamment de possibilités de participer à l'évaluation des conditions de travail et à l'établissement de la base sur laquelle la direction se fonde pour prendre des décisions concernant les questions d'hygiène et de sécurité. Elle a recommandé un système autoréglateur basé sur des systèmes de responsabilité interne bien fondés, qui font appel à la participation de la direction et des travaillerus, et qui comportent des examens publics et des évaluations pertinentes faites par les inspecteurs.

Les plus importants droits dont jouissent maintenant les employés sont le droit à l'information, le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux, et le droit de participer aux décisions.

Dans toutes les juridictions, il existe certaines exigences concernant l'information mise à la disposition des

employés. Dans plusieurs, on exige que tous les employés puissent avoir facilement accès aux lois et aux règlements. On trouve des exigences précises concernant l'affichage des avis; les codes de pratiques établis par l'employeur ou l'administration; les "avis aux travailleurs" venant de l'administration, afin de faire connaître aux travailleurs des aspects particuliers de l'hygiène et de la sécurité sur le lieu de travail; les ordres d'arrêter le travail ou d'autres ordres de correction donnés par les inspecteurs; et les avis de danger à apposer près des machines dangereuses, aux endroits où des produits chimiques dangereux sont entreposés, ou dans n'importe quel endroit où des dangers pourraient exister. Au Québec, les travailleurs, les syndicats et le comité conjoint de l'hygiène et de la sécurité doivent obtenir tous les renseignements que la Commission de la santé et de la sécurité du travail, le service de santé communautaire et le médecin responsable envoient à l'employeur. Ils doivent aussi recevoir une liste de toutes les substances toxiques et des contaminants qu'elles peuvent dégager. Dans toutes les administrations où l'on trouve des comités d'hygiène et de sécurité, les noms et lieux de travail des membres de chaque comité doivent être affichés bien en vue.

En plus des renseignements que la loi demande de fournir, les programmes d'éducation et de formation des employeurs et des syndicats fournissent aussi de l'information. Il en sera question au chapitre suivant.

## *Le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux*

Jusqu'à ces derniers temps, la législation en matière de protection laissait à désirer, en ce sens que les droits et les pouvoirs des employés étaient limités. Les lois ont eu tendance à évoluer pour s'appliquer à des domaines particuliers de l'industrie. Cette évolution est plutôt apparue en réponse aux problèmes d'hygiène et de sécurité découlant des changements technologiques qu'en prévision de ces problèmes. Les lois n'ont pas réussi à suivre le développement technologique, et les ressources limitées consacrées à l'inspection et au contrôle ont rendu inefficace même l'application de lois devenues faibles. La seule protection qu'un travailleur qui refusait d'exécuter une tâche qu'il considérait dangereuse pouvait obtenir lui venait de la common law ou des conventions collectives. La protection qu'offrait la common law était incertaine, coûteuse et généralement hors de la portée du travailleur ordinaire. La protection découlant des conventions collectives n'était pas toujours efficace, dans une large mesure parce que les procédures d'arbitrage prévues par celles-ci avaient tendance à porter surtout sur les mesures disciplinaires plutôt que sur l'hygiène et la sécurité professionnelles. L'absence d'opinions de spécialistes comme celles des membres des comités d'hygiène et de sécurité ont rendu la procédure d'arbitrage peu satisfaisante lorsqu'il s'est agi de déterminer si des conditions dangereuses existaient. Et, finalement, la majorité des travailleurs n'était pas assujettie à une convention collective.

La plupart des corps législatifs canadiens ont inclus dans leur législation le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux. En exerçant ce droit, les travailleurs sont protégés contre la discrimination. De plus, des correctifs sont prévus au cas où certains employés feraient l'objet de mesures discriminatoires.

Toutefois, les définitions du travail dangereux varient. La législation fédérale et celle de l'Alberta excluent les dangers habituellement associés à une activité ou à une condition particulière existant à un lieu de travail. Dans d'autres juridictions, un travailleur peut refuser d'effectuer un travail dangereux s'il a des motifs raisonnables de croire que le travail est exceptionnellement dangereux pour sa santé et sa sécurité et celles des autres employés.

En Alberta, en Colombie-Britannique et à Terre-Neuve, le travailleur n'a pas le choix; les lois interdisent tout travail ou tout fonctionnement d'un équipement lorsqu'il y a un danger imminent pour la santé du travailleur ou pour celle de tout autre employé. En Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick, la législation en matière de relations de travail laisse entendre que refuser de travailler pour des raisons d'hygiène ou de sécurité professionnelles n'équivaut pas à faire la grève et n'entraîne aucune sanction.

Les lois décrivent habituellement les procédures à suivre pour l'exercice du droit de refus. Selon la législation fédérale, l'employé doit immédiatement signaler les circonstances de son refus à l'employeur ou à un superviseur ainsi qu'au comité d'hygiène et de sécurité lorsqu'un tel comité existe. L'employeur ou son représentant doit immédiatement enquêter sur les circonstances en présence de l'employé et d'au moins un membre du comité, ainsi que d'un représentant de l'agent négociateur. (Dans les milieux non syndiqués, l'employé peut être accompagné d'au moins une personne de son choix). Lorsque l'enquête ou toute autre mesure corrective subséquente ne satisfait pas l'employé, celui-ci peut maintenir son refus, mais lui et l'employeur doivent notifier la chose à un agent de sécurité (c.-à-d. un inspecteur). L'agent de sécurité enquêtera immédiatement, en présence des deux parties, et déterminera si la plainte est fondée ou non. Dans l'affirmative, l'agent de sécurité doit ordonner qu'une mesure corrective soit prise et, jusqu'à ce qu'elle le soit, l'employé peut continuer de refuser de travailler. Si l'agent de sécurité décide qu'aucun danger imminent n'existe, l'employé n'a pas le droit de persister dans son refus. Toutefois, l'employé peut demander à l'agent de sécurité de renvoyer sa décision au Conseil canadien des relations du travail, qui a le pouvoir de confirmer la décision de l'agent de sécurité ou d'ordonner qu'une mesure corrective appropriée soit prise. Lorsque les procédures sont exposées de façon satisfaisante dans une convention collective, le ministre peut exempter les employés assujettis à cette convention des procédures prévues par la loi.

L'employeur doit rémunérer l'employé pendant la période au cours de laquelle celui-ci a refusé de travailler, et ce, que le danger existe ou non, à la condition qu'il soit convenablement prouvé que l'employé avait raison de croire à l'existence d'un danger. Aucun autre travailleur ne peut être assigné au travail en question à moins qu'il ne soit informé du refus et des circonstances qui s'y rapportent.

Un employeur qui fait preuve de discrimination à l'endroit d'un employé faisant valoir ses droits dans ce domaine commet une infraction; toute plainte à cet égard doit être soumise au Conseil canadien des relations du travail. Il incombe à l'employeur de prouver qu'il n'a pas fait preuve de discrimination.

A quelques différences près, on applique une procédure semblable dans les autres administrations.

A part le travailleur qui exerce son droit de refuser d'exécuter un travail dangereux, tous les autres travailleurs mis en inactivité du fait de ce refus sont habituellement protégés eux aussi.

Au Québec, un travailleur peut être réaffecté s'il est exposé à son lieu de travail à un contaminant visé par un règlement. La Commission définit les contaminants et les critères de réaffectation. Un travailleur doit produire un certificat médical prouvant que cette exposition serait dangereuse pour sa santé. Il a le droit de cesser de travailler jusqu'à ce qu'il obtienne une réaffectation ou jusqu'à ce que sa santé lui permette de rentrer au travail ou jusqu'à ce que les conditions de travail s'améliorent suffisamment. Cette mesure de protection s'applique également aux femmes enceintes ou qui allaitent.

## *Comités conjoints d'hygiène et de sécurité*

La participation des travailleurs au sein des comités d'hygiène et de sécurité permet à ceux-ci de faire valoir leur droit de prendre part aux décisions concernant l'hygiène et la sécurité au travail. La plupart des pouvoirs publics prévoient l'établissement de tels comités sur les lieux de travail.

Dans certains cas, ces comités sont obligatoires, par exemple lorsqu'un certain nombre de travailleurs sont en cause. Dans d'autres cas, le ministre peut en ordonner la création s'il juge que les conditions ou le dossier des accidents le justifient. Au Québec, ces comités sont établis à la demande du syndicat. Dans le cas des entreprises non syndiquées, 10% de leurs travailleurs doivent en faire la demande. En outre, la commission peut ordonner l'établissement d'un comité même si aucun syndicat ni groupe de travailleurs ne l'a demandé.

Au sein de ces comités, dont l'importance varie, le nombre des représentants des employeurs ne doit pas être supérieur au nombre de représentants des employés. En règle générale, les deux parties élisent des co-présidents et le comité se réunit au moins chaque mois, ou chaque trimestre dans certain cas. L'employeur est généralement obligé d'afficher bien en vue les avis indiquant les noms et lieux de travail des représentants des employés. Les réunions ont habituellement lieu pendant les heures de travail, et les travailleurs sont rémunérés à leur taux habituel. S'il existe un syndicat, les représentants des travailleurs au sein du comité sont élus conformément aux règles du syndicat.

Dans la plupart des administrations, les membres des comités d'hygiène et de sécurité au travail sont expressément protégés contre toute discrimination, sinon ils sont visés par les dispositions prévoyant qu'aucun travailleur ne peut faire l'objet de discrimination du fait de l'exercice des droits que lui confère la Loi. En Ontario et au Québec, il existe des dispositions spéciales à l'égard des cas où des comités existaient avant l'adoption de la loi. Au Québec, ces comités ont les mêmes pouvoirs que les comités visés par la loi. En Ontario, il n'est pas nécessaire de créer un nouveau comité lorsque le Ministre du Travail est persuadé qu'un comité existant ou un arrangement semblable comporte les mêmes avantages qu'un comité conjoint de santé et de sécurité établi en vertu de la loi, ou présente des avantages supérieurs.

Les fonctions des comités varient selon les administrations. La plus importante consiste à recommander des programmes et des méthodes visant à améliorer l'hygiène et la sécurité sur les lieux de travail, notamment en recherchant les situations dangereuses, en étudiant les plaintes concernant l'hygiène et la sécurité sur les lieux de travail et en tenant un dossier de ces plaintes, en établissant des programmes de formation, en vérifiant les dossiers et registres sur les accidents et maladies pour voir s'ils sont convenablement tenus, en collaborant avec les services de santé au travail et avec les inspecteurs du gouvernement, en participant aux enquêtes, particulièrement celles concernant les refus d'effectuer un travail dangereux, en étudiant les rapports des inspecteurs et toutes les données fournies par les agents de sécurité ou de santé, et en contrôlant la sécurité et la santé au travail.

On s'attend normalement à ce que les comités rédigent des procès-verbaux de leurs réunions et les mettent à la disposition des inspecteurs de la commission ou du service gouvernemental intéressé.

En Alberta, où le Ministre peut demander l'établissement de comités,la division de la santé et de la sécurité au travail encourage la création de ces comités, surtout quand elle est volontaire. Plus de la moitié des comités qui existent en Alberta ont été établis sans contrainte. La division offre différents services de soutien, dont des visites des agents et la formation des co-présidents, et elle diffuse différentes publications. Elle examine également certains procès-verbaux des réunions des comités. Ceux-ci se réunissent régulièrement pour inspecter les lieux de travail, discuter de la prévention des accidents et des malades, et promouvoir les programmes de santé et de sécurité.

En Ontario, les travailleurs membres du comité doivent inspecter l'état des lieux de travail tout au plus une fois par mois ou aux intervalles fixés par le ministre. Ils doivent également faire enquête sur les accidents mortels ou blessures graves, et rédiger un rapport à l'intention du

ministère. Un travailleur membre du comité peut également accompagner un inspecteur lors d'une visite des lieux de travail. Aucune poursuite ne peut être intentée devant les tribunaux contre un membre du comité à cause d'actes qu'il a faits dans l'exercice de ses fonctions, à condition qu'il ait agi de bonne foi.

Au Québec, les principales fonctions des comités sont les suivantes: choisir un médecin responsable des services de santé sur les lieux de travail et approuver les programmes d'hygiène présentés; choisir les dispositifs et le matériel de protection destinés aux travailleurs de l'entreprise; tenir les registres et dossiers des accidents de travail et maladies professionnelles; présenter à la Commission un rapport annuel des activités du comité. Dans les établissements importants, il peut y avoir plusieurs comités d'hygiène et de sécurité ainsi qu'un comité central exerçant les fonctions qui lui sont délégués par les autres comités. Au Québec, des dispositions spéciales sont également prévues à l'égard de l'établissement de comités sur les chantiers de construction.

En Saskatchewan, les comités coopèrent avec le service de medecine du travail, font la promotion de programmes éducatifs concernant l'hygiène et la sécurité au travail, font enquête lorsqu'un travailleur refuse d'effectuer un travail dangereux et étudient toutes les questions concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Un représentant du comité doit accompagner les inspecteurs pendant leurs visites.

Les inspecteurs doivent remettre au comité une copie de tous les rapports qu'ils établissent à l'intention de l'employeur et ce dernier est tenu de fournir au comité tous les renseignements qu'il possède sur la santé et la sécurité au lieu de travail (sauf les renseignements confidentiels de nature personnelle). Tous les avis ou tous les rapports sur les accidents de travail ou les situations dangereuses doivent être présentés au comité, qui doit pouvoir faire enquête chaque fois qu'il existe un problème. Par ailleurs, ses membres doivent avoir la possibilité d'obtenir un congé de formation.

## *Conventions collectives*

Les accords entre employeurs et syndicats établissent des droits et obligations en plus de ceux prévus par la loi. Au Canada, de tels accords ont force de loi et confèrent habituellement aux travailleurs des droits qui s'ajoutent à ceux établis par les lois. Même lorsque les accords reprennent simplement les dispositions législatives, ils constituent un avantage pour les travailleurs car ils leur assurent un recours additionnel, la procédure de règlement des griefs. Ce moyen peut souvent être plus efficace que les méthodes administratives.

En règle générale, deux aspects de l'hygiène et de la sécurité au travail sont visés par les conventions collectives: le matériel de sécurité fourni par l'employeur, et les programmes de sécurité et les comités de sécurité.

Dans une analyse de conventions collectives visant 200 employés et plus dans les diverses industries (sauf la construction), effectuée en avril 1982, Travail Canada a observé que 52% des accords, qui visaient 43% des employés, contenaient des clauses en vertu desquelles l'employeur fournissait un matériel de sécurité.[33] Dans 23% des conventions, qui visaient 24% des employés, le matériel était fourni gratuitement aux employés; dans 2% des conventions, ce qui représente 1% des employés, le matériel était fourni et entretenu sans frais par l'employeur.

La même analyse indiquait qu'un programme de sécurité ou un comité de sécurité était prévu dans 69% des conventions, lesquelles visaient 71% des employés; l'établissement d'un programme de sécurité et d'un comité de sécurité était prévu dans 34% des conventions, ce qui équivaut à 33% des employés; dans 20% des conventions, (23% des employés), seul un programme de sécurité était prévu; 15% des conventions (15% des employés) prévoyaient un comité de sécurité seulement.[34] Ainsi, un programme de sécurité était prévu dans les conventions collectives visant 56% des employés et un comité de sécurité était prévu dans les conventions visant 48% des employés.

Les clauses traitant de l'hygiène et de la sécurité au travail peuvent être très succinctes ou très détaillées. La convention entre les "British Columbia Interior Forest Labour Relations" et le Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique, reproduite à la page 45, est un exemple du premier cas. Les exemples qui suivent donnent une idée des sujets traités dans les conventions plus détaillées.

*La compagnie Stelco et le Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique* (Edmonton). La compagnie reconnaît l'existence d'un comité syndical de sécurité constitué de quatre employés, soit un par service. Le représentant syndical pour la sécurité d'un service sera informé de toute réunion relative à une enquête sur un accident survenu dans son service, et il pourra y assister; il aura accès aux procès-verbaux des réunions. Il lui sera également permis d'assister aux réunions mensuelles concernant la sécurité tenues par les services, et il aura accès aux procès-verbaux de ces réunions. Les réunions trimestrielles du comité conjoint de sécurité seront tenues à la demande du président du comité syndical de sécurité. La clause pertinente désigne les représentants de la direction à ces réunions.

Le président du comité syndical de sécurité peut demander que soit exécutée une tournée d'inspection d'un service une fois par trimestre. L'inspection sera effectuée par le comité syndical de sécurité et les représentants de la direction, et fera l'objet d'un rapport qui sera présenté au surintendant du service visé. Les membres du syndicat qui

---

[33] Voir Tableau IVA. Les pourcentages sont obtenus en soustrayant de 100 le pourcentage correspondant à celui indiqué à la dernière ligne de la colonne "Aucune disposition".

[34] Voir Tableau IVB.

*Table IVA*

# *Equipement de Sécurité*

| | Toutes les conventions | | Aucune disposition | | L'employeur paie tous les frais | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Groupe | Conv. | Trav. | Conv. | Trav. | Conv. | Trav. |
| MANUFACTURIER | | | | | | |
| Aliments et boissons | 117 | 64,282 | 26 | 11,622 | 29 | 19,110 |
| Produits du tabac | 9 | 5,075 | 7 | 4,285 | — | — |
| Caoutchouc & plastiques | 23 | 12,165 | 8 | 3,565 | 7 | 4,045 |
| Industrie du cuir | 15 | 5,670 | 9 | 3,385 | 4 | 1,105 |
| Ind. du textile | 52 | 28,193 | 28 | 13,848 | 8 | 6,100 |
| Bonneterie | 8 | 2,145 | 8 | 2,145 | — | — |
| Ind. du vêtement | 27 | 37,170 | 25 | 35,615 | — | — |
| Industrie de bois | 29 | 49,180 | 5 | 1,370 | 6 | 2,560 |
| Meubles | 13 | 3,950 | 4 | 970 | 2 | 860 |
| Papier & Ind. connexes | 126 | 67,720 | 33 | 18,320 | 23 | 11,155 |
| Imprim./Edit./Conn. | 19 | 9,550 | 8 | 3,240 | 3 | 2,085 |
| Prem. transform. métaux | 64 | 64,965 | 10 | 9,235 | 23 | 38,750 |
| Fabrication - métaux | 78 | 27,740 | 8 | 2,340 | 18 | 5,535 |
| Ind. de la machinerie | 36 | 21,690 | 6 | 2,925 | 8 | 8,035 |
| Matériel de transport | 88 | 110,779 | 18 | 9,589 | 27 | 65,945 |
| Produits électriques | 66 | 46,685 | 20 | 16,070 | 6 | 4,025 |
| Prod. minéraux non mét. | 29 | 12,255 | — | — | 6 | 2,400 |
| Prod. petrole & charbon | 8 | 2,615 | 1 | 250 | 6 | 1,815 |
| Produits chimiques | 29 | 12,250 | 4 | 1,280 | 6 | 3,035 |
| Ind. Manuf. diverses | 17 | 6,680 | 5 | 1,725 | 2 | 550 |
| Total Manuf. | 853 | 590,759 | 233 | 141,779 | 184 | 177,110 |
| NON-MANUFACTURIER | | | | | | |
| Exploit forestiere | 39 | 18,670 | 1 | 580 | 6 | 3,060 |
| Pêche | 8 | 8,700 | 4 | 3,600 | 3 | 4,900 |
| Mines | 76 | 66,025 | 18 | 24,685 | 25 | 24,270 |
| Transport | 138 | 219,440 | 70 | 125,885 | 46 | 57,185 |
| Entreposage | 7 | 5,380 | 2 | 1,960 | 2 | 1,055 |
| Communications | 39 | 110,665 | 21 | 48,945 | 14 | 39,860 |
| Electri. gaz et eau | 49 | 60,405 | 17 | 15,080 | 15 | 16,185 |
| Commerce de gros | 22 | 16,995 | 6 | 7,675 | 8 | 6,575 |
| Commerce de détail | 79 | 99,495 | 52 | 79,190 | 15 | 12,175 |
| Finances & assurances | 8 | 5,955 | 4 | 1,600 | 2 | 2,850 |
| Enseignement | 372 | 406,105 | 307 | 355,690 | 41 | 35,445 |
| Serv. médicaux & sociaux | 200 | 284,265 | 142 | 234,980 | 38 | 38,555 |
| Hébergement & Restaur. | 36 | 24,145 | 33 | 23,210 | 1 | 370 |
| Services divers | 33 | 24,460 | 26 | 19,530 | 6 | 3,030 |
| Admin fédérale | 52 | 185,777 | 51 | 181,737 | 1 | 4,040 |
| Admin provinciale | 59 | 213,360 | 19 | 86,245 | 32 | 112,350 |
| Admin locale | 135 | 104,375 | 57 | 44,670 | 63 | 47,175 |
| Total non-manuf. | 1,352 | 1,854,217 | 830 | 1,255,262 | 318 | 409,080 |
| Total toutes ind. | 2,205 | 2,444,976 | 1,063 | 1,397,041 | 502 | 586,190 |
| % toutes industries | 100.0 | 100.0 | 48.2 | 57.1 | 22.8 | 24.0 |

| L'employeur paie certains frais | | L'employeur paie tous les frais et l'entretien | | L'employeur paie certains frais et l'entretien | | Autres dispositions | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Conv. | Trav. | Conv. | Trav. | Conv. | Trav. | Conv. | Trav. |
| 22 | 8,205 | 3 | 1,505 | 37 | 23,840 | — | — |
| 1 | 250 | — | — | 1 | 540 | — | — |
| 2 | 2,070 | — | — | 6 | 2,485 | — | — |
| 1 | 230 | — | — | 1 | 950 | — | — |
| 5 | 2,175 | — | — | 9 | 5,320 | 2 | 750 |
| — | — | — | — | — | — | — | — |
| — | — | — | — | 1 | 255 | 1 | 1,300 |
| 7 | 30,045 | 3 | 4,490 | 7 | 3,715 | 1 | 7,000 |
| 2 | 595 | 1 | 200 | 4 | 1,325 | — | — |
| 30 | 12,255 | 1 | 300 | 37 | 24,350 | 2 | 1,340 |
| 1 | 315 | 2 | 445 | 5 | 3,465 | — | — |
| 7 | 4,140 | 4 | 2,120 | 20 | 10,720 | — | — |
| 23 | 6,665 | 7 | 1,690 | 21 | 9,660 | 1 | 1,850 |
| 5 | 1,505 | 2 | 485 | 15 | 8,740 | — | — |
| 10 | 10,670 | 4 | 4,815 | 29 | 19,760 | — | — |
| 10 | 3,580 | 1 | 410 | 29 | 22,600 | — | — |
| 2 | 525 | 3 | 1,150 | 18 | 8,180 | — | — |
| — | — | — | — | 1 | 550 | — | — |
| 7 | 2,195 | 2 | 720 | 10 | 5,020 | — | — |
| 2 | 435 | 1 | 205 | 7 | 3,765 | — | — |
| 137 | 85,855 | 34 | 18,535 | 258 | 155,240 | 7 | 12,240 |
| 30 | 14,030 | — | — | 2 | 1,000 | — | — |
| — | — | 1 | 200 | — | — | — | — |
| 20 | 10,830 | 3 | 1,170 | 10 | 5,070 | — | — |
| 19 | 29,725 | 2 | 3,045 | — | — | 1 | 3,600 |
| 1 | 415 | — | — | 2 | 1,950 | — | — |
| 4 | 21,860 | — | — | — | — | — | — |
| 14 | 24,140 | 1 | 920 | 2 | 4,080 | — | — |
| 3 | 715 | — | — | 5 | 2,030 | — | — |
| 7 | 6,315 | 2 | 800 | 2 | 750 | 1 | 265 |
| 2 | 1,505 | — | — | — | — | — | — |
| 17 | 10,240 | 2 | 1,210 | 4 | 2,770 | 1 | 750 |
| 2 | 560 | 4 | 1,555 | 14 | 8,615 | — | — |
| 2 | 565 | — | — | — | — | — | — |
| 1 | 1,900 | — | — | — | — | — | — |
| — | — | — | — | — | — | — | — |
| 4 | 8,155 | 1 | 1,050 | 1 | 1,160 | 2 | 4,400 |
| 10 | 10,655 | 2 | 995 | 2 | 580 | 1 | 300 |
| 136 | 141,610 | 18 | 10,945 | 44 | 28,005 | 6 | 9,315 |
| 273 | 227,465 | 52 | 29,480 | 302 | 183,245 | 13 | 21,555 |
| 12.4 | 9.3 | 2.4 | 1.2 | 13.7 | 7.5 | .6 | .9 |

Source: Travail Canada, *Disposition des conventions collectives au Canada groupant 200 employés ou plus. Toutes les industries (sauf celle de la construction)* Avril 1982, Tableau 70.

*Tableau IVB*

# *Sécurité industrielle*

| | Toutes les conventions | | Aucune disposition | |
|---|---|---|---|---|
| Groupe | Conv. | Trav. | Conv. | Trav. |
| MANUFACTURIER | | | | |
| Aliments et boissons | 117 | 64,282 | 26 | 10,425 |
| Produits de tabac | 9 | 5,075 | 3 | 1,935 |
| Caoutchouc & plastiques | 23 | 12,165 | 2 | 655 |
| Industrie du cuir | 15 | 5,670 | 3 | 1,390 |
| Ind. de textile | 52 | 28,193 | 19 | 8,248 |
| Bonneterie | 8 | 2,145 | 5 | 1,460 |
| Ind. du vêtement | 27 | 37,170 | 18 | 30,290 |
| Industrie du bois | 29 | 49,180 | 1 | 285 |
| Meubles | 13 | 3,950 | 1 | 210 |
| Papier & ind. connexes | 126 | 67,720 | 9 | 2,985 |
| Imprim./Edit./Conn. | 19 | 9,550 | 4 | 2,995 |
| Prem. transform métaux | 64 | 64,965 | 2 | 1,165 |
| Fabrication - métaux | 78 | 27,740 | 9 | 2,575 |
| Ind. de la machinerie | 36 | 21,690 | 2 | 440 |
| Matériel de transport | 88 | 110,779 | 8 | 3,470 |
| Produits électriques | 66 | 46,685 | 6 | 2,875 |
| Prod. minéraux non mét. | 29 | 12,255 | — | — |
| Prod. pétrole & charbon | 8 | 2,615 | — | — |
| Produits chimiques | 29 | 12,250 | 3 | 1,060 |
| Ind. manuf. diverses | 17 | 6,680 | 4 | 1,505 |
| Total manuf. | 853 | 590,759 | 125 | 73,928 |
| NON-MANUFACTURIER | | | | |
| Exploit. forestière | 39 | 18,670 | 5 | 1,680 |
| Pêche | 8 | 8,700 | — | — |
| Mines | 76 | 66,025 | 3 | 1,350 |
| Transport | 138 | 219,440 | 34 | 92,470 |
| Entreposage | 7 | 5,380 | 4 | 1,680 |
| Communications | 39 | 110,665 | 9 | 14,420 |
| Electri., gaz et eau | 49 | 60,405 | 12 | 7,820 |
| Commerce de gros | 22 | 16,995 | 6 | 2,540 |
| Commerce de détail | 79 | 99,495 | 35 | 42,840 |
| Finances & assurances | 8 | 5,955 | 2 | 445 |
| Enseignement | 372 | 406,105 | 291 | 333,595 |
| Serv. médicaux & sociaux | 200 | 284,265 | 45 | 49,735 |
| Hébergement & restaur. | 36 | 24,145 | 23 | 18,280 |
| Services divers | 33 | 24,460 | 18 | 13,990 |
| Admin. fédérale | 52 | 185,777 | 6 | 4,480 |
| Admin. provinciale | 59 | 213,360 | 10 | 13,055 |
| Admin. locale | 135 | 104,375 | 60 | 38,505 |
| Total nonmanuf. | 1,352 | 1,854,217 | 563 | 636,885 |
| Total toutes ind. | 2,205 | 2,444,976 | 688 | 710,813 |
| %Toutes industriees | 100.0 | 100.0 | 31.2 | 29.1 |

| Programme de sécurité | | Comité de sécurité | | Programme et comité de sécurité | |
|---|---|---|---|---|---|
| Conv. | Trav. | Conv. | Trav. | Conv. | Trav. |
| 21 | 11,970 | 28 | 18,895 | 41 | 22,992 |
| — | — | 3 | 1,380 | 3 | 1,760 |
| 3 | 2,365 | 6 | 3,290 | 12 | 5,855 |
| 8 | 3,295 | — | — | 4 | 985 |
| 16 | 11,765 | 2 | 2,800 | 15 | 5,380 |
| 2 | 460 | — | — | 1 | 225 |
| 4 | 3,865 | 2 | 1,900 | 3 | 1,115 |
| 7 | 2,570 | 7 | 30,750 | 14 | 15,575 |
| 3 | 1,415 | 4 | 1,195 | 5 | 1,130 |
| 32 | 16,720 | 21 | 12,305 | 64 | 35,710 |
| 3 | 725 | 7 | 2,420 | 5 | 3,450 |
| 5 | 2,645 | 7 | 2,250 | 50 | 58,905 |
| 8 | 2,695 | 8 | 4,070 | 53 | 18,400 |
| 11 | 5,410 | 4 | 2,450 | 19 | 13,390 |
| 15 | 12,930 | 17 | 25,840 | 48 | 68,539 |
| 14 | 7,370 | 13 | 12,155 | 33 | 24,285 |
| 3 | 1,305 | 10 | 4,610 | 16 | 6,340 |
| 1 | 290 | 1 | 250 | 6 | 2,075 |
| 5 | 1,640 | 6 | 2,860 | 15 | 6,690 |
| 2 | 960 | 2 | 500 | 9 | 3,715 |
| 163 | 90,395 | 148 | 129,920 | 417 | 296,516 |
| 5 | 2,910 | 9 | 3,910 | 20 | 10,170 |
| 7 | 7,500 | — | — | 1 | 1,200 |
| 4 | 1,350 | 4 | 1,825 | 65 | 61,500 |
| 52 | 60,945 | 15 | 27,955 | 37 | 38,070 |
| 1 | 1,250 | — | — | 2 | 2,450 |
| 13 | 48,875 | 2 | 2,280 | 15 | 45,090 |
| 8 | 6,180 | 4 | 1,730 | 25 | 44,675 |
| 3 | 825 | 5 | 1,680 | 8 | 11,950 |
| 19 | 12,255 | 13 | 25,675 | 12 | 18,725 |
| 3 | 1,730 | 2 | 2,930 | 1 | 850 |
| 32 | 30,905 | 34 | 30,650 | 15 | 10,955 |
| 33 | 39,655 | 61 | 104,570 | 61 | 90,305 |
| 10 | 3,040 | 1 | 370 | 2 | 2,455 |
| 6 | 5,050 | 7 | 3,930 | 2 | 1,490 |
| 30 | 131,121 | 1 | 1,215 | 15 | 48,961 |
| 23 | 100,465 | 8 | 14,345 | 18 | 85,495 |
| 19 | 13,775 | 21 | 10,785 | 35 | 41,310 |
| 268 | 467,831 | 187 | 233,850 | 334 | 515,651 |
| 431 | 558,226 | 335 | 363,770 | 751 | 812,167 |
| 19.5 | 22.8 | 15.2 | 14.9 | 34.1 | 33.2 |

Source: Travail Canada, *Disposition des conventions collectives au Canada groupant 200 employés ou plus. Toutes les industries (sauf celle de la construction)* Avril 1982, Tableau 72.

y auront participé seront payés, jusqu'à un maximum de 20 heures par trimestre, pour le temps consacré aux réunions du comité et aux tournées d'inspection.

*Inco et le Syndicat des métallurgistes unis.* Le présent contrat prévoit l'établissement de comités conjoints régionaux concernant l'hygiène et la sécurité professionnelles et le milieu de travail, et d'un comité d'examen d'ensemble qui comprend le président du syndicat local, le président du comité syndical local d'hygiène et de sécurité professionnelles et les membres de la direction responsables de la sécurité et des relations du travail; sa fonction est d'examiner le fonctionnement des comités régionaux.

---

CONVENTIONS COLLECTIVES

# *Clause contractuelle concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles*

**ARTICLE XV - HYGIENE ET SECURITE PROFESSIONNELLES**

*Section 1: Reconnaissance de l'importance de la sécurité au travail*

La Compagnie et les employés coopéreront afin d'assurer la sécurité des méthodes de travail et conditions de travail, et établiront des plans pour la promotion des mesures de sécurité. Les équipements et accessoires qu'on aura décidé conjointement d'utiliser seront fournis par la compagnie.

*Section 2: Comité de prévention des accidents*

La Compagnie maintiendra dans chaque unité de production un comité de prévention des accidents qui sera constitué et fonctionnera en conformité avec la réglementation de la Commission des accidents de travail concernant la prévention des accidents.

*Section 3: Réunions concernant la sécurité*

Les réunions concernant la sécurité se tiendront pendant les heures de travail, à une heure convenant aux parties. Le temps consacré à ces réunions ou aux enquêtes sur les accidents ne sera pas déduit de leur salaire.

*Section 4: Employés de la cantine*

La Compagnie exigera de tous les employés de la cantine qu'ils obtiennent un certificat de santé d'un médecin reconnu dans les dix (10) jours de travail suivant leur entrée en fonction et qu'ils en obtiennent un autre tous les six (6) mois. Le coût de ces examens médicaux sera supporté par l'employeur si l'employé demeure au service de la Compagnie pendant plus de trente (30) jours. Cette exigence est fonction de la disponibilité des services médicaux.

***La B.C. Interior Forest Labour Relations Association et le Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique***

Le contrat prescrit que le comité exécutif syndical local et son comité de sécurité ont le droit de discuter avec la direction des questions relatives à la sécurité. Les représentants syndicaux ont également le droit d'inspecter les lieux d'un accident, de témoigner devant les commissions d'enquête et aux enquêtes du coroner, et d'accompagner un inspecteur au cours de ses tournées.

*General Motors et les Travailleurs unis de l'automobile.* Le contrat contient un protocole d'accord très complet à l'égard de l'hygiène et de la sécurité professionnelles.

La compagnie accepte de fournir des accessoires et vêtements de protection sans frais pour les employés, l'équipement de mesure du niveau de bruit et des concentrations de contaminants; d'assurer la formation de tous les employés et de donner une formation particulière aux membres du comité; de fournir des renseignements concernant les produits chimiques dangereux; de prévoir des examens médicaux et des tests pour les employés exposés à des agents potentiellement toxiques; et, dans une mesure raisonnable, de permettre aux représentants syndicaux d'avoir accès aux informations pertinentes. La compagnie organise également des études sur la sécurité dans les usines et signale aux syndicats les accidents graves, notamment mortels.

On a prévu l'établissement d'un comité conjoint principal de l'hygiène et de la sécurité, constitué de deux représentants syndicaux et de deux représentants de la direction. Le comité se réunira trimestriellement, pour examiner les programmes d'hygiène et de sécurité de la compagnie, et mettre au point les programmes de formation des employés et des membres du comité. Il y aura également des comités conjoints locaux dans chaque unité de négociation. Ceux-ci se réuniront mensuellement, et effectueront des inspections toutes les deux semaines; ils accompagneront les inspecteurs provinciaux dans leurs visites, examineront les rapports concernant les accidents et la sécurité, examineront les programmes locaux concernant la promotion de la sécurité et mesureront le niveau de bruit, de concentrations de contaminants, etc. Les membres du comité procéderont à des inspections hebdomadaires dans leur secteur respectif, recevront les plaintes des employés et feront enquête. Ils sont protégés contre toute représaille exercée en raison de leurs activités légitimes.

*Postes Canada et le Syndicat des postiers du Canada.* L'employeur consent à assurer la sécurité au travail, notamment en s'assurant que le lieu de travail et l'équipement ne présentent aucun danger; en fournissant l'information nécessaire et la formation appropriée pour faire face aux situations ou tâches potentiellement dangereuses, en fournissant les vêtements et accessoires de protection appropriés, et en s'assurant qu'ils sont utilisés; en participant avec le comité d'hygiène et de sécurité au travail aux enquêtes et aux inspections, et en prenant toutes les mesures préventives nécessaires.

On prévoit la formation d'un comité conjoint national

de l'hygiène et de la sécurité professionnelles, qui comprendra trois représentants syndicaux et trois représentants de la direction, ainsi que des comités locaux dans chaque région et dans les établissements importants. Ces comités reçoivent et examinent les plaintes des employés, participent aux enquêtes et aux inspections, assurent l'application des programmes et des mesures de protection, établissent les programmes de formation et choisisent les stagiaires, collaborent avec les inspecteurs et les services de médecine du travail, et examinent les rapports et les informations concernant tous les aspects de l'hygiène et de la sécurité au travail. Lorsqu'un comité ne peut régler un problème, il peut obtenir l'aide d'une tierce personne impartiale.

Le syndicat est tenu d'encourager les employés à travailler d'une manière prudente et à promouvoir de bonnes et saines habitudes de travail. Les employés sont tenus de travailler de façon à ne risquer ni leur vie ni celle de leurs collègues.

Le contrat établit les procédures concernant les enquêtes, prévoit des dispositions concernant le transport des blessés et encourage les employés à suivre des cours de premiers soins payés par l'employeur. Il prévoit aussi des procédures concernant les examens médicaux, l'emploi d'équipements motorisés, la manutention de colis lourds, et l'évaluation de la qualité de l'environnement, de même que des dispositions concernant le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux.

## *Accord tripartite en Saskatchewan*

L'accord actuellement en vigueur à la Potash Corporation of Saskatchewan comporte deux caractéristiques uniques. Premièrement, il s'agit d'un accord tripartite qui concerne non seulement la société en question et les syndicats, mais également le gouvernement de la Saskatchewan. Il s'agit d'"un accord entre la Potash Corporation of Saskatchewan Mining Limited (PCS Mining) et le Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique (USWA), le Syndicat des travailleurs de l'industrie chimique et de l'énergie (ECWV), la Rocanville Potash Employees' Association (Association des employés de la potasse de Rocanville) (REPEA) et la division de l'hygiène et de la sécurité professionnelles du ministère du Travail de la Saskatchewan, relativement aux activités de recherche concernant le milieu de travail."

De plus, le comité directeur et son comité exécutif sont présidés par le sous-ministre adjoint du Travail. Le comité directeur est constitué de huit représentants syndicaux, d'au plus huit représentants de la direction et de deux représentants du ministère du Travail. Le comité exécutif est constitué de trois représentants syndicaux, de trois représentants de la direction et d'un représentant du ministère du Travail.

Deuxièmement, l'accord lie l'hygiène et la sécurité professionnelles à l'ensemble de l'environnement - un point de vue qui a été adopté en Saskatchewan. Le comité directeur "effectuera les enquêtes et les recherches, et aidera à fournir les informations nécessaires à la Potash Corporation of Saskatchewan pour qu'elle décide des mesures à prendre pour promouvoir les meilleures conditions de travail possible, ce qui inclut non seulement le milieu matériel, mais également les facteurs psycho-sociaux".

Le comité directeur a été formé après qu'on eut reconnu qu'il était nécessaire d'avoir plus de renseignements concernant les effets sur la santé, de la poussière des sels de potasse, des fumées de diesel et des amines présentes dans les mines de potasse. En plus d'étudier les moyens de réduire ces dangers, d'approuver la surveillance médicale et d'organiser les activités de formation, d'éducation et de recherche, le comité directeur doit "étudier les aspects psycho-sociaux et matériels de milieu de travail qui sont susceptibles d'être améliorés."

Les dépenses du comité directeur, y compris celles correspondant au temps perdu et les dépenses approuvées des membres, sont supportées par l'entreprise dans le cadre du budget annuel préparé par le comité directeur.

# *VII. Associations d'employeurs et d'employés*

En ce qui concerne l'hygiène et la sécurité au travail, les associations d'employeurs et d'employés ont d'autres obligations que celles imposées par les lois et les conventions collectives. Elles doivent d'un côté, faire des pressions auprès des gouvernements et de l'autre, fournir à leurs membres l'information, l'éducation et la formation nécessaires.

## *Associations d'employeurs*

Nous sommes peu renseignés sur les associations d'employeurs du Canada. Transport Canada les a consignées dans un petit répertoire en 1975. Quant à la liste des associations d'hygiène et de sécurité publiée par la Ligue de sécurité du Canada, elle est loin d'être exhaustive.

En fait d'activité dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail, la plus importante association d'employeurs du Canada, l'Association des manufacturiers canadiens (AMC), se borne à faire des interventions auprès des gouvernements. A l'instar de la plupart des autres associations nationales d'employeurs, l'Association canadienne de la construction exerce surtout son activité dans ce domaine par l'entremise d'associations provinciales et régionales. Les associations provinciales agissent souvent par l'intermédiaire d'organismes de sécurité quasi-gouvernementaux qui sont financés au moyen de cotisations versées par les employeurs aux commissions provinciales des accidents du travail.

L'Association canadienne des fabricants de produits chimiques est plus centralisée. Elle coordonne l'activité de ses membres dans l'ensemble du pays.

Il est impossible d'énumérer ici tout ce que font les associations d'employeurs en matière d'hygiène et de sécurité au travail. Nous devons donc nous limiter à l'Association des manufacturiers canadiens (AMC), l'Alberta Construction Association (ACA), la Newfoundland and Labrador Construction Association (NLCA), l'Association canadienne des fabricants de produits chimiques (ACFPC) et aux organismes de sécurité quasi-gouvernementaux de l'Ontario.

*Association des manufacturiers canadiens (AMC).* L'Association des manufacturiers canadiens se contente d'exposer aux gouvernements ses opinions sur les différents aspects de l'hygiène et de la sécurité au travail. Nous avons deux exemples typiques de cette attitude générale.

Dans un mémoire qu'elle a soumis à l'Etude professionnelle de recherche en réglementation organisée en avril 1980 par le Conseil économique du Canada, l'AMC a déclaré que les gouvernements devraient se montrer plus enthousiastes à promouvoir la recherche, à informer les employeurs et les employés et à leur fournir des conseils avisés sur les questions d'hygiène et de sécurité. L'Association a approuvé les principes appliqués à la surveillance et au maintien des normes établies par le Conseil consultatif de l'hygiène et de la sécurité au travail de l'Ontario. Elle a notamment recommandé aux gouvernements de promouvoir un système de responsabilité interne basé sur la collaboration patronale- syndicale. Il faudrait, selon elle, mettre sur pied des programmes d'éducation et de formation efficaces, permettre l'accès à l'information, hormis aux fiches médicales, et organiser d'une manière efficace la collecte et l'utilisation de données pertinentes sur l'hygiène et la sécurité. Les gouvernements devraient obtenir des avis autorisés, tant du côté patronal que du côté syndical, sur l'opportunité des projets de loi et de règlement. Ils devraient aussi appuyer les organismes indépendants qui mettent leur compétence au service des employeurs et des employés et qui contribuent à leur motivation. Toujours selon l'AMC, il serait bon d'aider financièrement les employeurs à surveiller et à maintenir les normes tout en accordant une attention particulière à ceux dont le rendement se maintient au-dessous de la moyenne.

Tout en reconnaissant qu'une organisation efficace de l'hygiène et de la sécurité au travail exigeait la coopération entre le gouvernement, les employeurs et les employés, l'AMC a soutenu que la responsabilté définitive incombait aux employeurs. Elle a fait remarquer que, pour les employeurs, le maintien de l'hygiène et de la sécurité au travail n'était qu'une responsabilité parmi tant d'autres. Enfin, de dire l'AMC: "On a tendance à oublier qu'une entreprise doit être concurrentielle pour survivre et continuer à procurer de l'emploi."

En avril 1981, l'Association des manufacturiers canadiens a présenté au ministre fédéral du Travail un mémoire concernant le projet de modification de la Partie IV du Code canadien du travail. Elle s'est dit opposée à l'adoption de nouvelles dispositions légales parce qu'on n'avait pas encore eu le temps d'étudier comme il faut les modifications apportées en 1978. Elle voulait que les questions d'hygiène et de sécurité au travail soient réglées par la négociation collective plutôt que par voies légales. Elle a désapprouvé la codification des lois dans le Code canadien du travail. Tout en admettant que les employés avaient le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux, elle s'est opposée au renforcement de ce droit et a recommandé une série de mesures propres à garantir l'équilibre des droits et des responsabilités. L'Association s'est élevée contre l'imposition de comités mixtes parce qu'à son avis, ces comités d'hygiène et de sécurité devraient être établis et dirigés avec l'assentiment mutuel de l'employeur et des employés. Au lieu d'être imposés unilatéralement aux employeurs, a-t-elle déclaré, ces comités devraient être établis, au besoin, en vertu des pouvoirs discrétionnaires du Ministre.

*Associations provinciales de la construction.* Il existe des associations de la construction dans toutes les provinces. L'Alberta Construction Association est peut-être un exemple typique des associations provinciales de la construction dans l'Ouest canadien. Dans un mémoire soumis au gouvernement albertain au printemps de 1982, l'ACA a présenté un plan quadriennal faisant suite aux recommandations du rapport de l'équipe spéciale Wynn chargée de faire une étudé sur la sécurité dans la construction.

L'ACA se trouvait aux prises avec divers problèmes. L'éducation officielle en matière de prévention des accidents était quasi inexistante. L'Association comptait plus de 100 000 travailleurs actifs dont une majorité itinérante. Enfin, elle réunissait un grand nombre d'employeurs, environ 7 000, parmi lesquels se trouvaient des personnes établies à leur compte et des entreprises dont les effectifs pouvaient atteindre 4 000 et plus.

Le comité de sécurité de l'ACA devait avoir un programme assez souple pour faire face à une situation aussi complexe. Il a donc conçu des programmes sur mesure destinés à l'employé, à l'employeur, au stagiaire et à l'ensemble du secteur de la construction. Dans le cas des employés, le comité a prévu des moyens audio-visuels et des dépliants pour aider à leur formation en matière de sécurité. Un système de liaison a également été établi avec les services médicaux afin que les victimes d'accident reçoivent des soins sans tarder. En plus des techniques de formation audio-visuelles, l'ACA a publié dans son magazine des articles d'information à l'intention des employeurs et a participé à des programmes de formation des cadres. Elle a prévu un programme d'orientation sur la sécurité destiné aux stagiaires qui sont au stade pré-professionnel. Pour satisfaire l'ensemble du secteur de la construction, l'Association a contribué à l'organisation de colloques et de conférences. Elle a en outre établi des contacts avec les organismes gouvernementaux et les services médicaux afin d'étudier, entre autres, la création d'une banque de données médicales et de renseigner les médecins sur l'industrie de la construction.

L'objectif de l'ACA était de permettre aux entrepreneurs d'avoir accès à des programmes de formation qu'ils pourraient eux-mêmes administrer; de fournir des manuels de procédure pour chaque activité, des guides à l'intention des animateurs pour chaque programme de formation, des lignes directrices concernant la sécurité pour chacune des tâches, ainsi que des aides didactiques; d'élaborer et d'appliquer des programmes de sensibilisation à la sécurité destinés aux cadres; de promouvoir des programmes éducatifs à l'intention des chefs d'atelier et des contremaîtres; et de donner une meilleure orientation aux ouvriers travaillant à pied d'oeuvre.

Le comité de sécurité a confié à une personne à plein temps le soin d'établir, de coordonner et de diffuser les programmes de sécurité et a créé une série de 23 modules de formation autonomes concernant la sécurité.

C'est la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail, adoptée il y a environ cinq ans, qui a éveillé l'intérêt de la Newfoundland and Labrador Construction Association pour cette question. A force de pressions, la NLCA a réussi à se faire représenter au conseil d'hygiène et de sécurité au travail, et a défendu les intérêts de ses membres dans l'application du règlement sur les dispositifs de protection en cas de capotage des véhicules lourds. Elle a parrainé pour ses membres des colloques concernant la loi, les comités de sécurité et d'autres aspects de l'hygiène et de la sécurité. Il est question actuellement d'organiser un cours du soir sur la sécurité dans la construction au St. John's College of Trade and Technology. Il y a lieu de noter que la NLCA organise, en collaboration avec la Construction Safety Association of Ontario[35], des colloques, des séances de projection et des travaux de recherche sur les mesures de protection en cas de capotage des véhicules lourds.

*L'Association canadienne des fabricants de produits chimiques (ACFPC)* L'Association canadienne des fabricants de produits chimiques regroupe 65 entreprises et représente la majorité des fabricants et des expéditeurs de produits chimiques industriels et de résines synthétiques du Canada. Elle a pour objectif de défendre les intérêts de ses membres auprès des gouvernements et du grand public, et d'analyser les préoccupations des entreprises qu'elle représente, notamment la question de l'hygiène et de la sécurité au travail, laquelle est étudiée par l'un de ses comités.

Le comité d'hygiène de l'ACFPC se compose de médecins, d'hygiénistes et de gestionnaires. Il a pour but d'améliorer les programmes d'hygiène au travail grâce à l'échange de renseignements et de conseils avisés, d'établir des programmes, de promouvoir la recherche, de consulter les législateurs et de renseigner ses membres sur les conséquences économiques des projets de règlement.

En février 1980, l'ACFPC a parrainé, en collaboration avec l'Association pétrolière pour la conservation de l'environnement canadien, un colloque dont le thème était: "L'hygiène au travail: une nouvelle conception synergétique". Cet événement a attiré environ 170 participants qui représentaient des entreprises des secteurs chimique, pétrolier ou autre, des associations industrielles, des gouvernements et des sociétés de la Couronne, ainsi que des universitaires et des experts-conseils. La question de l'hygiène au travail a été traitée sous de multiples aspects par les quatorze invités qui ont pris le micro.

*Associations de sécurité quasi-gouvernementales* Plusieurs gouvernements provinciaux ont créé, par l'entremise de leur commission des accidents du travail, des associations de sécurité ou de prévention des accidents auxquelles ils confient une partie de leurs programmes en matière de sécurité. En général, ces associations se composent exclusivement de représentants de la direction, mais il peut aussi arriver qu'elles soient tripartites. Dans certains cas, les employeurs sont tenus de par la loi de se conformer aux règlements établis par ces associations.

Ces associations sont financées à même les cotisations versées par les entreprises relevant de leur champ de compétence. Dans plusieurs provinces, la Commission des accidents du travail donne aussi des subventions qui servent à rémunérer les experts engagés par l'association pour fournir des conseils aux employeurs sur les questions de sécurité.

---

[35] Voir plus loin, p. 49

L'Ontario compte neuf associations de ce genre, subventionnées par la Commission des accidents du travail et composées principalement de représentants de la direction. Elles sont toutes représentées auprès du *Council of Safety Associations* qui coordonne en même temps leurs activités. Parlons de ces associations.

*La Construction Safety Association of Ontario (CSAO)* La CSAO fournit des conseils et autres services au secteur de la construction. Elle offre une gamme étendue de cours multilingues sur la sécurité dont la durée varie d'une demi-heure à trois jours. Ces cours, dispensés par des moniteurs, sont documentés de courts métrages et de diaporamas. La CSAO offre également un programme d'information sur la sécurité aux enseignants des collèges communautaires et des écoles secondaires.

Le service de recherche de la CSAO dispose d'un fichier informatique dans lequel les accidents sont catalogués avec mention des causes, de l'endroit et des circonstances. Ces données permettent de cerner les problèmes et de répondre aux demandes de renseignements. Le service de recherche a publié plus de vingt documents sur la sécurité dans la construction. Grâce au fichier informatique, il produit en outre deux rapports mensuels, soit le Lost Time Injury Report et The Contractor's Injury Frequency and Cost Record. Ce dernier rapport compare le nombre des accidents survenus dans une entreprise pendant l'année en cours et les trois années précédentes avec les statistiques fournies par la C.A.T. pour une entreprise similaire.

*La Ontario Pulp and Papermakers' Safety Association (OPPSA).* Cette association contribue à la prévention des accidents dans les usines et dans les chantiers d'abattage. Elle regroupe une centaine d'entreprises auxquelles elle envoie tous les mois des données statistiques sur la fréquence, la gravité et le coût des accidents.

Elle fait faire, sur demande, l'inspection des usines et mène des enquêtes sur les accidents graves afin de pouvoir communiquer les renseignements nécessaires à ses membres. L'OPPSA participe à l'élaboration de programmes de prévention des accidents et offre des cours de formation aux surveillants.

*The Hospital Occupational Health and Services of the Ontario Hospital Association.* Cette association regroupe 1 000 employeurs comprenant les hôpitaux publics et privés, les maisons de repos, les foyers pour personnes âgées et les organismes connexes. Elle applique des programmes éducatifs dans les établissements et au palier des districts. Elle fournit des services de consultation et organise des visites à intervalles réguliers ou sur demande. Enfin, elle envoie à ses membres des brochures, des dépliants et des affiches publicitaires.

*La Electrical Utilities Safety Association of Ontario (EUSAO).* Cette association a été fondée en 1914. Dans son programme de prévention des accidents, elle prévoit des réunions sur la sécurité au travail, un cours de formation et des films documentaires qu'elle met gratuitement à la disposition de ses membres. Elle consacre une bonne partie de son programme à la formation des gens de métier. Des cours de formation sont dispensés au siège social et sur divers chantiers de l'Ontario par des moniteurs itinérants. L'EUSAO a récemment produit à l'intention des enfants un court métrage sur la sécurité des appareils électriques. Le film a été primé à un concours organisé par l'*American National Safety Congress.* Il sera projeté un peu partout en Ontario, notamment dans les écoles, et sera câblodiffusé à la télévision.

L'EUSAO vérifie également les conditions de travail, l'outillage, l'équipement et les méthodes, puis elle fait des recommandations à l'employeur. En plus de ses bulletins, de ses dépliants et de son rapport annuel sur la fréquence des accidents du travail, elle a publié un recueil de règles de sécurité et sept guides portant sur les méthodes sécuritaires.

*L'Association de prévention des accidents dans l'industrie forestière (APAIF).* Cette association fournit des conseils et des services éducatifs en matière d'hygiène et de sécurité au travail à 1 800 exploitations forestières, scieries et producteurs de bois de placage et de contre-plaqué de l'Ontario. Le siège social se trouve à North Bay. Il fournit aux entreprises membres et à d'autres organismes des services administratifs, des renseignements statistiques, une vidéothèque et une bibliothèque technique, des studios d'art graphique et de production magnétoscopique, ainsi que des installations de formation.

L'APAIF offre aux cadres, aux employés et aux membres des comités mixtes d'hygiène et de sécurité au travail un programme de formation technique suivi d'une formation sur le tas. Ce programme comprend, entre autres, un cours de base et un cours avancé sur la prévention des accidents.

Le personnel qui travaille sur le terrain se répartit dans neuf zones de la province où il fait des inspections, élabore et applique des programmes d'hygiène et de sécurité en collaboration avec les entreprises membres, et travaille avec les comités de sécurité bénévoles des districts.

*La Industrial Accident Prevention Association of Ontario (IAPA).* L'IAPA est une fédération qui regroupe dix associations de sécurité dans l'industrie manufacturière et le commerce de détail. Elle met à la dispostion de ses membres des experts-conseils qui les aident à organiser des programmes de prévention des accidents. Des conseillers techniques, des hygiénistes du travail et même des ingénieurs sont aussi disponibles pour ceux qui ont besoin d'une assistance technique plus poussée.

L'éducation joue un rôle important. Par le biais de son centre éducatif, l'IAPA offre à ses membres des cours variés, organise des colloques et publie un guide sur la sécurité (*"Guide to Safety"*). Les cours sont dispensés dans diverses régions de la province, selon les besoins.

*La Form Safety Association of Ontario (FSAO).* Le but de cette association est de réduire le nombre d'accidents et

de victimes d'accidents dans les exploitations agricoles de l'Ontario. Pour renseigner ses membres sur les questions de sécurité, elle organise des tournées d'inspection et des visites dans les exploitations agricoles, elle publie des bulletins au palier régional, elle fait passer des annonces à la radio et elle dispose de kiosques dans les foires et les manifestations agricoles. Elle publie également un rapport annuel sur les accidents mortels dans les exploitations agricoles, ainsi qu'un rapport sur les jours de travail perdus à cause des accidents.

La FSAO attache beaucoup d'importance à la formation en matière de sécurité. C'est ainsi qu'elle offre aux gens de tous les âges un programme de formation à la fois officiel et non officiel. Elle a conçu une "trousse de sécurité en milieu rural" à l'intention des commissions scolaires qui s'en servent pour apprendre aux enfants la sécurité dans les exploitations agricoles. Grâce à cette trousse, seulement deux enfants ont perdu la vie en 1981 par suite d'accidents de tracteur. La FSAO collabore aussi avec les Clubs 4H de sécurité dans les exploitations agricoles. Elle organise des réunions sur place et des colloques sur la sécurité à l'intention des travailleurs agricoles et des élèves en sciences agricoles des collèges de l'Ontario.

*La Transportation Safety Association of Ontario (TSAO).* Cette association s'intéresse aux services et aux véhicules de transport sous toutes leurs formes, c'est-à-dire aux aéronefs et aux véhicules utilisés dans le transport industriel, la voirie, l'entreposage, le débardage, le transport commercial et la démolition des automobiles. La TSRO rassemble et diffuse des renseignements sur les accidents du travail et les maladies professionnelles; organise des réunions éducatives sur la sécurité pour le personnel des entreprises membres; offre des cours de formation aux cadres et aux employés; organise des colloques mixtes avec d'autres associations; fait des inspections de sécurité dans les ateliers des entreprises membres et diffuse des guides et des vignettes sur les méthodes de sécurité. La TSAO a des représentants dans toutes les régions de la province.

*La Mines Accident Prevention Association of Ontario (MAPAO).* Cette association offre aux compagnies minières de l'Ontario une grande variété de services consultatifs, éducatifs et techniques. Elle est formée d'ingénieurs et de techniciens professionnels qui visitent régulièrement les compagnies membres. Elle comprend aussi des techniciens de laboratoire dont la tâche consiste à examiner les échantillons. La MAPAO met à la disposition de ses membres du matériel audio-visuel ainsi que des rapports mensuels et annuels sur la fréquence des accidents du travail, des renseignements statistiques sur les accidents et les maladies professionnelles dans l'ensemble du secteur d'activité, et des bulletins de nouvelles sur la sécurité.

En outre, le *College and University Safety Council of Ontario,* qui est membre du *Council of Safety Associations,* offre ses services aux établissements d'enseignement postsecondaire de la province où l'on trouve actuellement 40 000 employés et 400 000 étudiants.

## *Associations d'employés*

Il existe plus de renseignements sur les associations d'employés que sur les associations d'employeurs. En plus des renseignements prévus par la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers, Travail Canada reçoit des renseignements à jour des syndicats. Ce ministère, tout comme Statistique Canada, publie un répertoire tous les ans.

Au 1er janvier 1982, le Canada comptait 3 617 000 employés syndiqués, soit 39% du total des travailleurs salariés non agricoles. Ils étaient représentés par 836 syndicats dont certains comptaient moins de 100 membres tandis que d'autres en regroupaient jusqu'à 274 742. Ces syndicats sont affiliés à six centrales nationales dont les plus importantes sont le Congrès du travail du Canada (CTC) et la Confédération des syndicats nationaux (CSN). Le CTC représente 58% des travailleurs syndiqués. C'est une centrale nationale à laquelle sont affiliées des fédérations provinciales. La CSN représente 6% des travailleurs syndiqués. Elle se confine pratiquement au Québec et compte sensiblement moins de membres que la Fédération des travailleurs du Québec affiliée au CTC. On trouve aussi au Québec la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) qui représente environ 1% des travailleurs syndiqués du Canada. En dehors des six centrales nationales, les syndicats non affiliés et les sections locales indépendantes représentaient environ 24% des travailleurs syndiqués[36].

*Le Congrès du travail du Canada (CTC).* Le CTC manifeste un vif intérêt pour l'hygiène et la sécurité au travail, et son comité ad hoc, établi il y a 20 ans, a été particulièrement actif au cours de la dernière décennie, tout comme l'ont été ses syndicats affiliés.

Ce comité est formé de vingt membres nommés par le conseil exécutif du CTC et est dirigé par le vice-président exécutif. Il coordonne les activités des syndicats affiliés et des fédérations provinciales du travail. Il supervise également le programme d'hygiène et de sécurité au travail du Centre d'éducation et d'études syndicales du CTC.

Le CTC, ainsi que les fédérations provinciales affiliées, s'occupe d'exercer des pressions auprès des gouvernements, tant au palier fédéral qu'au palier provincial. Dans un document intitulé "Stratégie de santé-sécurité pour les années 80" qu'il a publié en avril 1981, il propose que la Partie IV du Code canadien du travail soit modifiée de façon à refléter "une nouvelle optique de la santé et de la sécurité au travail dans les domaines de compétence fédérale au Canada". Ce document a été rédigé par un sous-comité du comité national de l'hygiène et de la sécurité du CTC. Les membres de ce sous-comité établi

[36] Pour se renseigner sur le nombre des adhérents, voir Travail Canada, *Répertoire des organisations de travailleurs au Canada, 1982,* tableaux 1 et 2.

pour se pencher sur les questions ressortissant au gouvernement fédéral venaient de syndicats du secteur fédéral.

Dans le document précité, le CTC prétend que le code fédéral est inférieur à celui de la plupart des provinces canadiennes et que le gouvernement fédéral a négligé son rôle d'innovateur et de leader dans le domaine de la législation sociale et ouvrière. Il propose que le Code canadien du travail soit clairement modifié et qu'on y prévoie, entre autres, une administration intégrée, le renforcement du droit de refuser d'effectuer un travail dangereux et l'imposition de comités mixtes d'hygiène et de sécurité.

En plus d'être un groupe de pression, le CTC, ainsi que les fédérations provinciales affiliées, administre d'importants programmes d'éducation et de formation. Le programme d'hygiène et de sécurité au travail est confié au Centre d'éducation et d'études syndicales (CEES) fondé par le ministère fédéral du Travail. C'est à ce centre que les syndicats affiliés et les fédérations provinciales s'adressent quand ils veulent obtenir des programmes ou des éléments de programmes éducatifs. Le centre répond aux demandes qui lui sont présentées, notamment par: a) l'adaptation des programmes existants aux besoins précis des syndicats affiliés ou des fédérations provinciales; b) les montages audio-visuels tels qu'un diaporama sur les tâches dangereuses pour la procréation, ou des reproductions magnétoscopiques sur les situations qui peuvent menacer l'hygiène et la sécurité au travail; c) la rédaction d'un manuel à l'usage des participants aux réunions de fin de semaine sur les lois; et d) la prestation de conseils sur des sujets plus techniques tels que les enquêtes sur l'hygiène, la surveillance médicale, les effets du stress et les tâches dangereuses pour la procréation.

Parmi les fédérations provinciales, la plus importante quant aux effectifs et la plus active dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail, est la Fédération du travail de l'Ontario (FTO), laquelle oeuvre à la fois au niveau de l'éducation et en tant que groupe de pression. Cette fédération dispose de son propre service d'hygiène et de sécurité, et elle est représentée, à l'échelle nationale, au Comité de l'hygiène et de la sécurité au travail du Congrès du travail du Canada, et auprès de la Section du travail du Conseil canadien de la sécurité.

Depuis cinq ans, la FTO dispense un programme de formation sur l'hygiène et la sécurité au travail afin de permettre à ses membres de jouer un rôle actif en tant que représentants responsables de la sécurité ou à titre de membres d'un comité d'hygiène et de sécurité au travail. Au cours des deux dernières années, elle a formé 2 000 membres à cette fin. Par l'entremise de son agent responsable de l'hygiène et de la sécurité au travail, la FTO dispense également à l'échelle de toute la province un programme de formation d'instructeurs.

Depuis 1979, ce programme est financé par le ministère du Travail de l'Ontario, grâce aux fonds provenant de la loterie provinciale. Cette subvention est administrée par la FTO, laquelle en attribue une partie à certains des petits syndicats qui lui sont affiliés. Lorsqu'une section locale organise une session de formation, la Fédération paye les dépenses du personnel et, de son côté, la section verse aux stagiaires le salaire correspondant à la durée du cours et fournit le matériel didactique nécessaire. La plupart des sections locales ont négocié des clauses de congés d'études payés aux termes desquels les employeurs doivent rémunérer les employés pendant leur stage de formation.

La Fédération présente des mémoires au gouvernement de l'Ontario, soit de sa propre initiative, soit pour répondre à des mesures prises par ce dernier. Elle a également des représentants auprès du Conseil consultatif sur l'hygiène et la sécurité au travail du ministère du Travail.

La Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) s'occupe elle aussi d'éducation et agit également comme groupe de pression. Elle dispense un programme de formation semblable à celui de la FTO, quoiqu'elle dispose d'effectifs moins nombreux du fait qu'il lui faut rivaliser avec d'autres fédérations de travailleurs de la province. Le programme de formation de la FTQ est appliqué de concert avec le centre d'éducation et d'études syndicales du Congrès du travail du Canada et, à cette fin, la Fédération reçoit des subventions de la Commission de santé et de sécurité au travail du Québec. Ces fonds servent à dédommager les stagiaires qui ne reçoivent pas leur salaire pendant leur formation, ainsi qu'à couvrir les dépenses administratives et les frais de publication des documents de formation.

La FTQ joue également un rôle actif en tant que groupe de pression. Elle a notamment déposé un mémoire détaillé auprès du gouvernement du Québec avant l'adoption de la Loi sur la santé et la sécurité au travail. La Fédération est également représentée auprès du conseil administratif de la Commission de la santé et de la sécurité au travail ainsi qu'auprès des associations sectorielles paritaires établies en vertu de la Loi.

En Colombie-Britannique, la Fédération organise des cours de formation annuels de concert avec le centre d'éducation et d'études syndicales afin d'enseigner à ses membres les mesures d'hygiène et de sécurité au travail. La Fédération du travail du Manitoba a pour sa part établi une conférence pratique sur l'hygiène et la sécurité qu'elle utilise également à des fins éducatives. De son côté, la Fédération du travail de l'Alberta dirige, par l'entremise d'un administrateur à plein temps, un programme financé par le gouvernement de l'Alberta. Dans les provinces de l'Atlantique, aucune des fédérations de travailleurs ne reçoit de fonds des gouvernements provinciaux au titre de l'hygiène et de la sécurité au travail. Dans ces provinces, le directeur régional du centre d'éducation et d'études syndicales organise des cours de formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail, avec la collaboration du comité d'études syndicales de la région de l'Atlantique.

Parmi les syndicats affiliés, les plus importants comptent un agent qui s'occupe de l'hygiène et de la sécurité,

que ce soit à plein temps ou à temps partiel.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada compte une division distincte d'hygiène et de sécurité au travail qui relève d'un vice-président exécutif. Les deux cadres d'état-major de la Division dispensent dans tout le Canada une série de cours d'une durée de deux ou trois jours. Ces cours traitent, entre autres, des droits que les lois et les conventions collectives confèrent aux employés, ainsi que des divers dangers auxquels sont exposés les fonctionnaires. La division en question est également chargée d'établir les exposés de vues du syndicat sur les questions d'hygiène et de sécurité qui sont soulevées au Conseil national mixte de la Fonction publique.

Par l'intermédiaire de son conseil régional, le Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP) dispense, parmi ses sections locales, un programme de formation semblable à celui de la FTO. Il dispose à cette fin des services à plein temps d'un agent responsable de l'hygiène et de la sécurité au travail. Plusieurs régions ont aussi un tel agent. Les Métallurgistes unis, les Travailleurs unis de l'automobile ainsi que le Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique appliquent eux aussi des programmes d'éducation en matière d'hygiène et de sécurité au travail, lesquels sont animés par des agents chargés à plein temps de ces questions.

Les petits syndicats affiliés au Congrès du travail du Canada disposent des services d'agents qui s'occupent à temps partiel de l'hygiène et de la sécurité au travail. De son côté, le Syndicat des postiers du Canada (SPC) a élaboré un programme de formation en conformité avec sa convention collective, laquelle contient une clause qui traite expressément de l'hygiène et de la sécurité au travail. Dans le domaine des transports et des communications, les nouvelles techniques et les risques qu'elles présentent sont des sujets de préoccupation particuliers, et certains syndicats oeuvrant dans ce domaine, dont la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, la Fraternité des commis de chemins de fer et de lignes aériennes, l'Association canadienne des employés du transport aérien et le Syndicat des travailleurs en communications du Canada, ont mis en oeuvre des programmes d'information qui portent sur ces questions. Quant au Syndicat national de la Fonction publique provinciale, chacune des associations de fonctionnaires qui lui sont affiliées compte une personne responsable des questions relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail.

En plus des activités des syndicats affiliés, il existe des conseils de syndicats qui font face à des problèmes particuliers. C'est le cas notamment des conseils établis dans divers aéroports, sur des chantiers de construction, aux Postes, ainsi que dans certains immeubles de l'Administration publique (p.ex. le conseil chargé par divers syndicats de s'occuper des problèmes d'environnement aux Terrasses de la Chaudière, des immeubles de l'administration fédérale).

*La Confédération des syndicats nationaux (CSN)* Du fait qu'elle est située au Québec, la CSN s'occupe presque exclusivement de questions intéressant cette province. La Confédération cherche surtout à exercer des pressions auprès des gouvernements; à amener les syndicats et les fédérations affiliés à introduire des clauses relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail dans leurs conventions collectives; et à assurer la formation dans ce domaine. Ses travaux sont coordonnés par un comité central d'hygiène et de sécurité au travail, qui comprend six représentants des fédérations, six autres provenant des "conseils centraux" (conseils locaux), et le vice-président de la CSN responsable de l'hygiène et de la sécurité au travail.

Dans le rapport qu'il a présenté au congrès de 1982 de la Confédération des syndicats nationaux, le comité en question formule des critiques très sévères à l'endroit de la Commission de la santé et de la sécurité au travail, du comité sectoriel paritaire et des inspecteurs de la Commission. Il considère que l'établissement de comités syndicaux constitue la meilleure façon de protéger les intérêts des travailleurs au chapitre de l'hygiène et de la sécurité au travail, et il recommande fortement aux délégués de lutter pour qu'un plus grand nombre de ces comités soient mis sur pied. Le comité propose également aux syndicats une clause type à négocier, laquelle permettrait de renforcer les droits des travailleurs en ce qui concerne les enquêtes, la cessation du travail en cas de danger et l'élimination des sources mêmes de danger.

La Confédération dispense un cours de formation de base et organise des sessions spéciales de formation à l'intention des diverses fédérations, y compris celles qui regroupent les travailleurs du textile et du vêtement, des affaires sociales, de la métallurgie, de l'industrie chimique et du secteur du commerce.

Dans toute la province, la CSN a contribué à l'établissement d'associations, telles que l'Union des travailleurs accidentés de Montréal, dont le but est d'aider et de conseiller les travailleurs blessés. Ces associations sont maintenant en voie de se regrouper afin de former une association provinciale. La Confédération des syndicats nationaux a participé, avec la Fédération des travailleurs du Québec et d'autres syndicats, à l'établissement de l'Association syndicale pour la promotion de la santé et de la sécurité au travail, un organisme indépendant des gouvernements et des employeurs, lequel oeuvre dans la région de Québec.

*Le Windsor Occupational Safety and Health Council* La formation en Amérique du Nord de conseils d'hygiène et de sécurité dont l'objectif consiste à s'occuper des problèmes au niveau local, constitue un phénomène analogue à ce que l'on vient de décrire. Ces conseils se composent de travailleurs et d'autres personnes intéressées qui sont à même de donner des conseils et de l'aide. A l'heure actuelle, on compte trois de ces conseils au Canada: un à Windsor (Ontario), un à Hamilton (Ontario) et un à Vancouver (Colombie-Britannique).

Windsor est une ville du sud de l'Ontario dominée par l'industrie automobile et située juste en face de Détroit, sa

consoeur américaine. On y trouve des fonderies, des ateliers de peinture, des usines de moteurs, des manufactures de pièces de plastique et d'accessoires, ainsi que des chaînes d'assemblage d'automobiles. Le conseil de Windsor a été constitué à l'été de 1979, au cours d'une réunion où l'emploi de l'amiante dans deux usines locales avait fait l'objet de protestations.

Dès sa formation, le Conseil a joué un rôle actif en essayant d'améliorer les conditions de travail dans les deux usines en question. Grâce également à l'initiative de deux travailleurs, qui s'étaient prévalus de leur droit légal de refuser d'effectuer un travail dangereux, le ministère du Travail est intervenu dans cette affaire et a recommandé que les normes provinciales relatives à l'amiante soient réexaminées.

Par la suite, le Conseil a participé à une étude sur les problèmes de santé des travailleurs employés dans les manufactures locales de produits de plastique. A l'aide de questionnaires multilingues, il a réussi à réunir des données sur certains des effets nocifs que le travail dans ces usines pouvait avoir sur la santé. Mais le premier grand succès obtenu par le conseil aura été d'appuyer une demande faite par une section locale du Syndicat canadien de la Fonction publique, laquelle exigeait une inspection détaillée des écoles qui, craignait-elle, étaient polluées par l'amiante.

Outre ses activités en tant que groupe de pression, le conseil dispense des cours dans les collèges communautaires de la région et fait des exposés aux réunions locales des syndicats et des groupements de citoyens. Le Conseil possède également une bibliothèque bien garnie, procède à des montages audio-visuels destinés à la vente ou à la location, et publie des brochures et des prospectus sur l'hygiène et la sécurité au travail.

*Manitoba Federation of Labour Occupational Health Centre* La MFL vient de mettre sur pied un nouveau centre de santé professionnelle. Ouvert en Avril 1983, à Winnipeg, le Centre sera raccordé à la base de données internationale du CCHST et offrira ses services à tous les travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non. Le Centre sera équipé de quatre salles de consultation médicale et emploiera, dès l'ouverture, un médecin du travail et une infirmière autorisée. Le Centre prévoit aussi d'engager un avocat, specialiste des questions médicales qui aidera les travailleurs à présenter les preuves médicales pouvant étayer leurs demandes d'indemnisation.

# *VIII. Associations de professionnels et de spécialistes*

En plus des associations d'employeurs et d'employés, il existe de nombreuses autres associations non gouvernementales dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail. Ainsi, il y a les associations intéressées par la sécurité et la santé publiques en général, comme le Conseil canadien de la sécurité, l'Ambulance Saint-Jean et l'Association canadienne d'hygiène publique, et les associations professionnelles, comme l'Association médicale canadienne et l'Association des infirmières canadiennes. Les premières tendent à s'occuper de l'hygiène et de la sécurité au travail en marge de leurs activités générales, tandis que les dernières tendent à établir des organismes chargés spécifiquement de l'hygiène et de la sécurité au travail. Ces organismes comprennent par exemple le Conseil canadien de la médecine du travail, l'Association des infirmières de la médecine du travail et l'Association canadienne de l'hygiène au travail. Enfin, l'Association canadienne de normalisation joue un rôle important dans l'établissement de normes.

*Conseil canadien de la sécurité (CCS)*Le Conseil canadien de la sécurité est un organisme indépendant sans but lucratif qui s'intéresse à tous les aspects de la sécurité, et dont les membres peuvent être des personnes physiques ou morales. Il est financé par le secteur des affaires, le secteur des entreprises, les administrations fédérale et provinciales, les commissions des accidents du travail, les syndicats, les associations nationales et des particuliers. Il est divisé en trois sections opérationnelles chargées respectivement de la sécurité routière, de la sécurité au travail et de la sécurité publique. Chaque section a un comité consultatif constitué d'experts dans son domaine d'intérêt et qui conseille et appuie le personnel permanent. La section de la sécurité au travail a un comité consultatif de 90 membres, constitué de représentants des employeurs, des syndicats, du gouvernement et d'autres associations. Il tient deux réunions par an, où le chef de la section de l'hygiène et de la sécurité au travail du Conseil agit à titre de secrétaire. Tous les membres du comité font office de conseillers et fournissent au chef de la section susmentionnée tous les renseignements et conseils techniques nécessaires.

Le Conseil canadien de la sécurité publie un catalogue en quatre volumes sur les ressources éducationnelles des associations pour l'hygiène et la sécurité au travail; il tient des séries de fiches techniques de référence sur les aspects techniques de l'hygiène et de la sécurité au travail; et il diffuse des préavis des dangers récemment découverts sur les lieux de travail (ces préavis paraissent avant les fiches techniques et ils sont fondés sur des renseignements récents obtenus de diverses sources et habituellement confirmés par Santé et Bien-être social Canada). Le Conseil publie aussi un répertoire des associations qui s'occupent de l'hygiène et de la sécurité au travail, des brochures et des dépliants traitant de sujets tels que la sécurité dans les bureaux et la réparation et la vérification des voitures et des camions, ainsi qu'une liste de visières (contenant les noms des visières et verres de sécurité qui sont réputés être conformes aux normes de l'Association canadienne de normalisation). En outre, il décerne des certificats aux entreprises qui n'ont enregistré aucun accident pendant une période prolongée ainsi que des plaques commémoratives aux personnes qui ont donné un rendement exceptionnel, il enregistre sur vidéo-cassette des cours concernant la plupart des aspects de la sécurité; et il offre à ses membres un service d'information de pointe sur des dangers particuliers.

Le Conseil canadien de la sécurité tient, avec d'autres organismes, des conférences et des séminaires spéciaux dans des domaines techniques, comme le congrès de 1978 sur le matériel de protection qui a été tenu avec la collaboration de l'Association canadienne de normalisation et de la Construction Safety Association of Ontario. Des séances de l'assemblée annuelle du Conseil sont également consacrées spécifiquement à l'hygiène et à la sécurité au travail.

En plus du Conseil canadien de la sécurité, il existe des conseils provinciaux, mais leurs activités varient. Par exemple, le Conseil de la Nouvelle-Ecosse est uniquement chargé de distribuer les documents publiés par le Conseil canadien de la sécurité. Le Conseil de sécurité de Terre-Neuve élabore des programmes de sécurité et de santé, soit principalement des cours d'une journée, avec la collaboration du ministère du Travail et de la main-d'oeuvre et de la Commission des accidents du travail. Le Conseil de sécurité de la Colombie-Britannique offre un programme d'éducation intensif qui comprend des cours du soir de 12 semaines, un cours en résidence d'une semaine pour les superviseurs, un cours de 4 journées sur les explosifs commerciaux, un cours de formation de 12 heures pour les conducteurs de chariot élévateur à fourches, un cours par correspondance sur les relations humaines et la prévention des accidents, des séminaires et ateliers de travail spécialisés avec la collaboration d'une association professionnelle de formation, et un cours en résidence d'une semaine pour le personnel hospitalier. Le Conseil décerne également des médailles de bronze, d'argent et d'or aux entreprises qui n'ont pas eu d'accident.

*Ambulance Saint-Jean* Le nom de l'Ambulance Saint-Jean est presque synonyme de secourisme. Cet organisme joue un rôle de premier plan dans le secourisme industriel au Canada. Il agit comme conseiller auprès de l'Association of Workmen's Compensation Boards et travaille de près avec les divers organismes gouvernementaux qui s'occupent de l'hygiène et de la sécurité au travail. La plupart des règlements concernant le secourisme établis en vertu des diverses lois sur l'hygiène et la sécurité au travail et l'indemnisation des travailleurs, contiennent les normes de l'Ambulance Saint-Jean. Les administrations provinciales et fédérale consultent habituellement l'Ambulance Saint-Jean au moment de la révision des lois ou des règlements. En outre, l'Ambulance Saint-Jean a été particulièrement active dans le domaine de la formation en secourisme axée sur la sécurité et destinée à amener les entreprises à se con-

former aux exigences réglementaires.

L'Ambulance Saint-Jean est composée de douze conseils provinciaux et territoriaux. Sont particulièrement importants pour la santé et la sécurité au travail les sept centres spéciaux au ministère de la Défense nationale, à la Gendarmerie Royale du Canada, à Canadien Pacifique - Rail, au consortium Canadien National/Air Canada/VIA, à Bell Canada, à Northern Telecom et à l'administration fédérale. L'Ambulance Saint-Jean aide ces centres spéciaux à établir des programmes et à former des instructeurs. Ces centres sont constitués d'un bureau administratif doté des installations de formation adaptés à la structure de l'organisme concerné. Ils utilisent le programme de l'Ambulance Saint-Jean pour la formation des employés et des instructeurs, ces derniers étant reconnus et accrédités par l'Ambulance Saint-Jean. Ces centres spéciaux ont le statut d'un conseil provincial au sein de l'Ambulance Saint-Jean.

Les cours de secourisme industriel représentent environ 45% de la formation donnée par l'Ambulance Saint-Jean. Ces cours sont axés sur la sécurité en ce sens que les instructeurs présentent les circonstances spécifiques ayant occasionné des accidents dans l'usine et indiquent la façon dont ces accidents pourraient être évités. L'Ambulance Saint-Jean préconise des programmes de formation intensive en secourisme visant à donner des connaissances de base à tous les employés d'un établissement. L'Ambulance Saint-Jean formera tous les employés elle-même ou formera un certain nombre d'instructeurs du secourisme de l'Ambulance Saint-Jean, qui seront ensuite chargés de mettre en oeuvre des programmes de formation dans les usines.

Au cours des années 70, plusieurs projets de recherche ont été réalisés pour déterminer s'il existe un rapport entre les cours de secourisme et la réduction du nombre d'accidents. Les trois premiers projets appelés "First Aid Community Training for Safety" (FACTS) (formation collective en secourisme pour la sécurité) visaient les collectivités mais beaucoup d'activités de formation étaient également prévues pour les employés dans l'industrie. Dans le cadre du premier projet (FACTS) à Orillia, (Ontario) 1970 à 1972, des cours de secourisme (de 8 heures et de 16 heures) ont été donnés à environ 5 000 personnes, dont à peu près la moitié travaillait dans l'industrie. Une évaluation indépendante du projet a indiqué qu'une réduction de 20% à 30% du nombre d'accidents pouvait être prévue dans les compagnies où une formation intensive en secourisme était donnée dans le cadre d'un programme efficace de sécurité.

En 1973-1974, un projet semblable a été réalisé à Guelph (Ontario) qui a également confirmé les bienfaits du programme de formation en secourisme pour l'industrie. De 1974 à 1977, environ 10 000 personnes de régions urbaines et rurales ont reçu une formation d'une durée de trois ans dans le cadre d'un troisième projet lancé dans le district de Peace River en Alberta. Ce projet a montré que les programmes pour la sécurité industrielle qui comprenaient une formation intensive en secourisme ont fait réduire de 55% le nombre de blessures accidentelles et de plus de 50% leur degré de gravité.

Un quatrième projet a été mis en oeuvre dans une usine de Long Harbour (Terre-Neuve) où tous les employés ont reçu une formation en secourisme axée sur la sécurité. Une analyse de rentabilité effectuée par les chercheurs de l'Université Memorial de Terre-Neuve, a permis de conclure que le coût des accidents a été réduit de 84% et que les coûts annuels de formation représentaient seulement 2,2% du coût annuel des accidents avant la formation.

L'Ambulance Saint-Jean offre à l'industrie des programmes de formation en secourisme axée sur la sécurité. Ces programmes comprennent des cours de 8 heures et de 15 heures comprenant le recours à des films couleurs, des documents d'auto- enseignement et des séances pratiques sous la surveillance d'un instructeur. Depuis l'introduction de ces cours, l'Ambulance Saint-Jean a accrédité plus de 850 000 employés, dont 128 000 ont été formés en 1981. L'Ambulance Saint-Jean publie également des mises à jour vidéo concernant le secourisme ainsi qu'un livret intitulé: *Le secourisme au travail* pour aider la direction d'une entreprise à établir et à garder en vigueur un programme efficace de secourisme industriel.

L'Ambulance Saint-Jean élabore actuellement un cours sur le secourisme en milieu de travail destiné à fournir une formation avancée plus approfondie aux secouristes du travail dans l'industrie afin de répondre aux besoins précis de certaines provinces.

L'Ambulance Saint-Jean met sur pied des projets et rédige des documents avec la collaboration du Conseil canadien de la sécurité et des diverses associations pour la prévention des accidents dans l'industrie.

*Association canadienne d'hygiène publique (ACHP)*
L'Association canadienne d'hygiène publique est une association nationale qui a pour objectif l'amélioration et le maintien de l'hygiène individuelle et collective. Elle est ouverte au public et elle représente 20 disciplines et 40 domaines de compétence. Elle comprend six divisions constituées de groupes spécialisés, dont la Division d'hygiène de l'environnement, d'hygiène au travail et de prévention des accidents. Les particuliers de même que les organismes qui s'intéressent aux objectifs que poursuit cette association peuvent y adhérer.

En collaboration avec Condition physique Canada, l'Association canadienne d'hygiène publique met sur pied des projets concernant la main-d'oeuvre, la condition physique et le mode de vie dans certaines entreprises, afin de faire participer les employés à divers programmes portant sur la condition physique et le mode de vie. Elle s'occupe de plus en plus de l'hygiène et de la sécurité au travail, et elle a présenté un exposé de position volumineux sur l'hygiène et la sécurité au travail à son assemblée générale annuelle de 1981.

L'Association participe avec l'Agence canadienne de développement international à un projet de recherche sur

l'hygiène au travail et la formation de la main-d'oeuvre au Soudan. Ce projet comprendra l'élaboration et la mise en oeuvre d'un programme visant la formation de responsables de l'hygiène au travail. Elle tient également un répertoire des professionnels de la santé au Canada (y compris les professionnels de l'hygiène et de la sécurité au travail) qui sont intéressés à participer aux projets internationaux d'hygiène.

*Association médicale canadienne (AMC)* L'Association médicale canadienne s'intéresse à l'hygiène et à la sécurité au travail par l'intermédiaire de son sous-comité de l'environnement et de l'hygiène et sécurité au travail, sous-comité du Conseil des soins de santé.

L'AMC a dans une grande mesure délégué ses fonctions relatives à l'hygiène et à la sécurité au Conseil canadien de la médecine du travail, mais elle a elle-même voté à son assemblée annuelle des résolutions concernant des questions comme la nécessité d'accorder la priorité à l'enseignement de la médecine de l'environnement et du travail dans les écoles de médecine, d'améliorer les méthodes de contrôle destinées à réduire autant que possible l'exposition à l'amiante, d'effectuer les travaux de recherche et les évaluations épidémiologiques appropriés, et de mettre l'accent sur les effets combinés du tabac et de l'amiante sur les travailleurs des entreprises faisant usage d'amiante, ainsi que le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail.

*Le Conseil canadien de la médecine du travail* est l'un des quelque 35 groupes affiliés à l'Association médicale canadienne. Il donne des conseils à l'Association sur l'hygiène du travail et regroupe des médecins pratiquant la médecine du travail à plein temps ou à temps partiel ou sérieusement intéressés par ce domaine. Le Conseil tient une assemblée chaque année et il est régi par un conseil d'administration composé d'un représentant de chaque province, et de trois à six autres membres et par un comité de direction composé d'un président, d'un vice-président et d'un secrétaire-trésorier.

Ses objectifs sont entre autres de faire entendre la voix du Canada dans le domaine de la médecine du travail, de permettre la discussion de cette question, et d'établir des rapports efficaces avec les professionnels de la santé et autres. Il vise à déterminer et à maintenir des normes élevées dans le domaine, et à cette fin, il a constitué le *Conseil canadien de la médecine du travail*, organisme à charte fédérale qui accrédite les médecins du travail à plein temps.

*Association des infirmières canadiennes (AIC)* L'AIC est une fédération d'associations d'infirmières provinciales et territoriales. Ses activités dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail ont principalement consisté à exercer des pressions aux niveaux fédéral et provincial. A l'heure actuelle, elle aide les associations d'infirmières-hygiénistes à élaborer un examen pour l'obtention d'un certificat d'infirmière-hygiéniste.

*Associations d'infirmières-hygiénistes* Il y a une association d'infirmières-hygiénistes dans toutes les provinces sauf à l'Ile-du-Prince-Edouard. Les représentants de ces associations tiennent régulièrement des réunions à l'échelle nationale qu'ils président à tour de rôle.

La plus active des associations provinciales est l'Ontario Occupational Health Nurses' Association (Association des infirmières-hygiénistes de l'Ontario) qui a été fondée en 1971 et qui représente maintenant environ 1 000 infirmières autorisées travaillant dans le domaine de l'hygiène professionnelle. Seules peuvent devenir membres réguliers les infirmières autorisées travaillant effectivement dans ce domaine ou y ayant déjà travaillé et n'occupant pas un emploi dans un autre domaine des sciences infirmières. Les infirmières autorisées d'un autre domaine qui participent au programme d'hygiène professionnelle, ou qui ont déjà travaillé comme infirmière-hygiéniste, ainsi que celles qui occupent actuellement un poste d'infirmière-hygiéniste mais résident dans une autre province, peuvent demander leur admission à titre de membres associés.

L'Association a principalement un rôle éducatif. A chaque assemblée annuelle se tiennent des ateliers sur des sujets intéressant les infirmières-hygiénistes. Par exemple, à l'assemblée annuelle de 1982, il y a eu des ateliers sur les systèmes respiratoires et neurologiques, les urgences médicales, les sciences infirmières et la loi, l'ophtalmologie, et le cadre conceptuel applicable aux soins infirmiers en milieu de travail. Des colloques sur la gestion d'une unité de soins médicaux au lieu de travail et sur la mise à jour clinique ont aussi eu lieu.

L'Association collabore avec les collèges communautaires et les universités à l'élaboration de programmes éducatifs concernant l'hygiène au travail et publie trois fois par année une revue sur l'hygiène au travail.

Elle a lancé un programme national d'accréditation afin de déterminer des normes applicables aux infirmières-hygiénistes et d'accorder un certificat à celles qui respectent ces normes. L'organisme chargé de délivrer les certificats est le *Conseil canadien des infirmières-hygiénistes* composé d'infirmières-hygiénistes provenant de diverses régions et de divers milieux professionnels. Les candidats doivent être des infirmiers ou infirmières autorisés comptant quatre ans d'expérience et de formation à plein temps ou sept ans à temps partiel et doivent respecter certains critères en ce qui concerne l'éducation permanente.

L'Association est représentée aux comités mixtes et dans les groupes de travail par l'entremise d'autres groupes d'infirmières et de professionnels des soins de la santé et elle rédige des exposés de position et des mémoires traitant de ses intérêts particuliers.

*Les Associations d'hygiène professionnelle* Des divisions de l'American Industrial Hygiene Association (AIHA) existent au Québec et en Alberta et la division de l'Ontario est devenue l'Occupational Hygiene Association of Ontario (OHAO) (Association d'hygiène professionnelle de l'Ontario). Les hygiénistes du travail jouent un rôle important dans les organismes provinciaux de réglementation de l'hygiène et de la sécurité au travail et dans un grand nombre d'organismes du secteur des entreprises. La formation

scolaire dans cette discipline est offerte par les universités (2e ou 3e cycle) et les établissements d'enseignement post-secondaire dans les grandes villes canadiennes. Ensemble, les trois associations canadiennes comptent environ 1 000 membres. Bien que tous ne soient pas des hygiénistes qui exercent leur métier, ils sont tous intéressés par l'hygiène au travail. Le Canada compte 44 hygiénistes du travail accrédités par l'American Board of Industrial Hygiene.

Les hygiénistes du travail participent à la mise sur pied d'un système d'information sur les substances dangereuses utilisées au lieu de travail, peut-être l'initiative la plus importante prise au Canada aujourd'hui dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail. Jouissant de l'appui de Travail Canada et de tous les organismes provinciaux de réglementation de l'hygiène et de la sécurité au travail, ce projet complexe occupe au moins dix hygiénistes du travail du secteur des entreprises et du gouvernement.

L'OHAO, auparavant la division ontarienne de l'AIHA, est la plus ancienne association de professionnels de l'hygiène du travail au Canada, remontant à 1962. Depuis 1975, elle est de plus en plus active et ses symposiums, colloques et ateliers sont très courus. Elle compte actuellement 425 membres.

*Société canadienne de la santé et de la sécurité au travail*
La Société canadienne de la santé et de la sécurité au travail est une association à charte fédérale qui a des divisions dans tout le Canada. Son objectif est de promouvoir la gestion de la prévention des pertes par des mesures touchant autant à l'art qu'à la science en vue de protéger les personnes, l'équipement, le matériel et le milieu; et d'encourager la recherche de l'excellence dans la profession. Elle accepte en tant que membres accrédités, les personnes dont le travail est lié à la sécurité, établit un code d'éthique pour ses membres et s'occupe de formation par la tenue de réunions régulières des divisions et d'une conférence annuelle sur le perfectionnement professionnel.

*L'Association des professionnels canadiens accrédités de la sécurité* a été créée en 1976 à la suite d'une recommandation du comité de l'éducation de la Société canadienne de la santé et de la sécurité au travail. Ses membres sont des professionnels de la sécurité accrédités qui ont l'instruction et l'expérience déterminées par le conseil d'administration de l'Association et qui ont subi une épreuve orale, également établie par ce conseil. Afin d'être accrédité, un candidat doit présenter une demande accompagnée d'un curriculum vitae détaillé et réussir à un examen oral donné par des membres du centre d'évaluation régional de l'Association ainsi qu'à un examen écrit. Le conseil d'administration est composé de quinze professionnels éminents qui représentent un échantillon de spécialistes de la sécurité.

*Association canadienne de normalisation (ACNOR)*
L'Association canadienne de normalisation est un organisme bénévole qui fournit des services de certification et établit des normes qui servent beaucoup à l'établissement des règlements sur l'hygiène et la sécurité au travail. Il s'agit d'un organisme indépendant, autonome et à but non lucratif qui compte plus de 5 000 membres actifs et plus de 2 000 membres bienfaiteurs. Les membres actifs siègent à divers comités chargés de rédiger et de réviser les normes de l'ACNOR et de surveiller leur application. Les membres bienfaiteurs aident financièrement l'Association et comprennent des compagnies, des associations, des petites entreprises, des services publics municipaux, des hôpitaux et des personnes. Plus de 600 employés fournissent le soutien technique et administratif.

La Division des normes de l'ACNOR soutient les mille comités environ qui cherchent à définir des normes de sécurité et de rendement appropriées ne limitant pas indûment la liberté du consommateur ou du producteur. Les membres actifs, qui sont tous bénévoles, proviennent d'organismes gouvernementaux, d'organismes de recherche, de syndicats, d'organismes du secteur des entreprises, d'universités, et d'associations de consommateurs, ou d'associations professionnelles et commerciales. Ils représentent toutes les occupations: ingénieurs, médecins, entrepreneurs, biologistes, infirmières, enseignants, experts-conseils, personnes d'affaires, avocats, architectes, dentistes et hommes et femmes au foyer. Ils peuvent faire appel non seulement à leur propre compétence, mais aussi à celle des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux intéressés par le domaine.

La Division de certification de l'ACNOR délivre des certificats pour les produits et les services qui respectent ses normes. Des inspections de rappel dans les usines garantissent que les normes continuent d'être respectées et des inspections des produits importés par le Canada sont aussi effectuées à l'étranger.

Les conseils consultatifs de l'ACNOR sont un élément vital de la procédure de normalisation et d'évaluation. Les normes établies par les comités sont continuellement révisées par ces conseils qui aident aussi à garantir que la certification de biens et de services sert l'intérêt du public. Il y a actuellement cinq conseils consultatifs traitant respectivement de la sécurité des installations électriques, de la sécurité contre les incendies, de la plomberie, de l'hygiène et de la sécurité au travail et de la technologie des soins médicaux. En général, les conseils essaient de faire accepter des codes nationaux de sécurité et de rendement dans chacun de leurs domaines particuliers.

Les membres de ces conseils sont principalement des agents des autorités provinciales et municipales dans l'ensemble du Canada qui recommandent et appliquent des lois. Souvent, des représentants du Conseil national de recherches et d'autres organismes ou ministères fédéraux se joignent à eux. Tous sont des spécialistes dans leur domaine.

Le Conseil consultatif de l'ACNOR sur l'hygiène et la sécurité au travail a tenu sa réunion inaugurale en 1975. Les membres de ce conseil représentent les ministères fédéral et provinciaux du travail ainsi que les diverses commissions des accidents du travail. Le Conseil s'occupe actuellement de quatre domaines du travail de l'ACNOR liés

à l'hygiène et à la sécurité au travail soit, les codes de sécurité professionnelle; l'équipement et les produits de protection au travail; les ascenseurs, les monte-charge et les dispositifs connexes; et la protection de l'environnement. C'est aux réunions du Conseil que l'ACNOR et les organismes de réglementation peuvent discuter des besoins actuels et futurs en matière de normes et de certification dans ces quatre domaines. Le Conseil aide l'ACNOR à déterminer les besoins et les priorités en ce qui concerne les normes et la certification.

Avec d'autres organismes, l'ACNOR a organisé en 1978 une conférence sur l'équipement de protection, et elle en organise une deuxième en 1984 avec le Conseil canadien sur l'hygiène et la sécurité au travail.

# *IX. Centres d'aide et de recherche*

Les centres d'aide et de recherche indépendants ou semi-indépendants ont apporté une importante contribution à la prévention des maladies professionnelles. Ils sont souvent reliés à des universités et financés par des organismes s'occupant de la santé et de la sécurité au travail.

En 1978, le gouvernement de l'Ontario a établi quatre centres d'aide pour l'hygiène et la sécurité au travail. Ceux-ci étaient d'abord financés par la Loterie provinciale, mais devaient pouvoir s'autofinancer à la longue. Ils étaient destinés à desservir les régions où ils étaient situés. Ces centres se trouvaient à l'université Lakehead (Thunder Bay), à l'université Queen's (Kingston), à l'université Western Ontario (London) et à l'Université de Waterloo (Waterloo). En juillet 1982, un cinquième centre a été établi, à Sudbury, en collaboration avec l'université Laurentienne et le Collège Cambrian. Leurs responsabilités consistent à déterminer les besoins des employeurs et des employés, à dispenser les services permettant de répondre à ces besoins, à établir un répertoire des spécialistes, à servir d'intermédiaire entre les conseillers et l'industrie et, enfin, à aider les établissements, industries et syndicats à établir des programmes de formation. Ils aident particulièrement les petites entreprises, dont les ressources sont limitées.

Leurs travaux de recherche portent sur tous les aspects de l'hygiène et de la sécurité au travail. Ils effectuent des enquêtes sur l'hygiène au travail, font des tests en vue de déterminer s'il existe des sources de contamination sur les lieux de travail, analysent des échantillons en laboratoire et jouent le rôle de centre d'information sur la santé et la sécurité au travail.

Les centres d'aide assurent entre autres les services suivants: ils prélèvent des échantillons sur les lieux de travail et les analysent, assurent des services de recherche (dont des enquêtes et des études au sein des entreprises), analysent et déterminent les dangers, conçoivent des mesures préventives, font des études sur les bruits et les vibrations, mettent sur pied des programmes de formation spéciale, effectuent des études médicales et établissent des normes de mesure. L'université Queen's s'est intéressée plus particulièrement à la formation de premier cycle, mais toutes les universités ont mis sur pied des activités de formation destinées à la population en général.

Outre qu'ils ont participé activement à toutes les activités reliées à la santé et à la sécurité au travail, les centres se sont peu à peu spécialisés. Le centre de Lakehead s'intéresse particulièrement aux problèmes de l'industrie des pâtes et papiers, celui de Sudbury aux problèmes de l'industrie minière et des pâtes et papiers, le centre de l'université Queen's à la pratique médicale et l'hygiène au travail, celui de l'université Western Ontario à l'analyse des dangers de l'environnement, et celui de Waterloo à l'ergonomie. Les quatre directeurs des centres se rencontrent tous les trois mois pour assurer la coordination des programmes.

Outre le financement à partir des fonds de la Loterie, les gouvernements et les fondations et organismes de recherche indépendants ont apporté leur appui financier. De plus, des contrats ont été signés avec d'autres usagers. Ceux-ci comprennent des syndicats, des particuliers, des directeurs d'entreprises, des médecins et des infirmières qui se sont adressés aux centres pour obtenir des renseignements sur différents aspects de l'hygiène et de la sécurité au travail.

Outre le soutien accordé à ces cinq centres, le ministère du Travail de l'Ontario encourage les collèges communautaires et les universités à offrir des cours jusqu'au niveau de la maîtrise dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail. Depuis 1977-1978, il a accordé des subventions pour une somme de près de dix millions de dollars au titre de la formation et de la recherche en santé et sécurité au travail.

*L'Institut de recherche en santé et sécurité au travail du Québec* a été établi en 1980. Il doit aider la Commission d'hygiène et de sécurité au travail dans ses activités de recherche. Bien qu'il soit officiellement indépendant, il est rattaché à la Commission et a en fait le même conseil d'administration et de direction. Son rôle est de déterminer et surtout d'éliminer les dangers menaçant la sécurité et la santé des travailleurs. Ses objectifs sont les suivants: effectuer des recherches dans les domaines prioritaires, participer aux projets de recherche des universités et autres organismes de recherche, contribuer à la formation des chercheurs, assurer des services de laboratoire permettant à la Commission d'assurer ses pouvoirs en matière d'inspection et de prévention.

En plus du conseil d'administration et du comité de direction, l'Institut dispose d'un conseil scientifique au sein duquel les employeurs, les syndicats et les scientifiques sont représentés. L'Institut le consulte au moment d'établir les priorités et de fixer des normes de qualité à l'égard de tous les programmes ou projets qu'il prévoit. Il donne également des conseils sur la politique scientifique, l'orientation générale de la recherche et la détermination des priorités de recherche. Trois de ses membres forment le comité des priorités.

L'Institut vise deux objectifs principaux: surmonter les très graves lacunes dans la recherche sur l'hygiène et la sécurité au travail au Québec, et pallier la pénurie de chercheurs dans ce domaine. Pour ce faire, il a établi trois programmes: financement des équipes de recherche existantes rattachées aux universités, subventions aux chercheurs et contributions à la formation des chercheurs. L'Institut envisage d'identifier et de financer au cours des cinq prochaines années, environ 15 projets de recherche effectués dans des universités du Québec. Il a déjà financé plusieurs projets de recherche, par exemple une étude de la bronchite chronique dont souffrent les travailleurs des fonderies de Montréal, une étude de l'amiantose et une étude concernant les sources de bruit et sa réduction dans l'industrie du textile.

On prévoit que l'Institut attribuera des subventions au cours des 10 prochaines années à environ 200 chercheurs, à des fins de formation. Ces subventions sont accordées pour des emplois d'été, des recherches, des recherches postdoctorats et le recyclage. Jusqu'à présent, ces subventions s'élevaient entre $7,000 et $32,000 et étaient attribuées à des personnes étudiant non seulement au Québec, mais également aux Etats-Unis, en France et en Belgique.

L'Institut dispose d'un important service de laboratoire, divisé en trois secteurs: hygiène toxicologique, soutien analytique et sécurité au travail.

*L'Ontario Research Foundation* (La Fondation de recherche de l'Ontario) est un exemple de centre totalement indépendant. Organisme sans but lucratif, elle n'est rattachée à aucune université et à aucun gouvernement. Elle dispense ses services aux petites et moyennes entreprises, et donne des conseils techniques aux grandes entreprises et aux organismes gouvernementaux. La Fondation est une organisation de recherche multi-disciplinaire fonctionnant par contrat et capable d'assurer une aide technique dans tous les domaines de l'hygiène et de la sécurité au travail.

Dans toutes les administrations, on contribue d'une manière ou d'une autre aux travaux des établissements de recherche indépendants. Par exemple, la Commission des accidents du travail de *Colombie-Britannique* a accordé une subvention de 1,7 million de dollars à l'Université de Colombie-Britannique pour l'aider à concevoir un programme de santé au travail; elle a égalemnt financé l'étude des problèmes de santé des travailleurs de l'aluminerie Alcan et des travailleurs des usines de l'industrie chimique et de pâtes et papiers.

Parmi les centres affiliés à une université canadienne, on compte l'Institut de médecine et de sécurité du travail, qui fait partie de la faculté des études supérieures et de la recherche de l'université McGill, à Montréal. Avec un budget d'environ deux millions de dollars par année, somme provenant de subventions et de contrats, il occupe actuellement 13 spécialistes à plein temps. En outre, 18 membres associés contribuent aux travaux de l'Institut, qui portent surtout sur l'épidémiologie.

# X. Les obligations internationales du Canada

En sa qualité de membre de l'Organisation internationale du Travail (OIT), le Canada a certaines obligations internationales[37] dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail.

L'OIT, fondée en 1919, est aujourd'hui un organisme des Nations-Unies. Elle conserve toutefois son caractère unique du fait de sa structure tripartite; des représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que des gouvernements des Etats-membres participent à ses conférences annuelles et siègent à son organisme de régie.

Les conférences annuelles ont pour objet, entre autres choses importantes, de discuter des conventions et des recommandations que rédige et lui présente le Bureau international du Travail et, éventuellement, de les adopter. Ces instruments visent tous les aspects du travail, y compris les conditions générales de travail pour l'ensemble des travailleurs ou certaines catégories de travailleurs, l'hygiène et la sécurité au travail, la sécurité sociale, la liberté d'association et la protection contre tout genre de discrimination.

Lorsqu'une convention est adoptée, on incite les Etats-membres à la ratifier; ce faisant, l'Etat-membre s'engage à rendre sa législation et sa pratique compatibles avec les normes établies dans la convention, dans un délai d'un an. (Il n'est pas nécessaire de ratifier une recommandation, car celle-ci ne constitue qu'une ligne directrice et elle se veut habituellement le complément d'une convention.) Cela pose un problème pour le Canada, étant donné que le gouvernement fédéral n'a pas, en matière de travail, le pouvoir de faire de déclaration qui engagerait la responsabilité des autres compétences législatives. En conséquence, le gouvernement fédéral ne ratifiera une convention qu'une fois que toutes les provinces en auront mis en oeuvre les dispositions, sauf dans le cas de conventions traitant de questions qui relèvent exclusivement de lui, par exemple, le transport maritime. Des représentants des gouvernements provinciaux font également partie de la délégation du Canada aux conférences annuelles, de manière à assurer que les provinces participent à l'élaboration et à l'adoption des instruments.

Avant l'adoption, en 1981, d'une convention globale sur l'hygiène et la sécurité du travail et le milieu de travail, six conventions qui avaient été adoptées avant 1960 comptaient parmi les plus importantes dans ce domaine. Deux de ces conventions traitaient de la sécurité (protection des machines et poids maximum), trois, la protection de la santé (radiations, benzène et cancérogènes) et l'autre, l'hygiène dans les établissements commerciaux et les bureaux.

*Convention 119: Protection des machines, 1963:* La convention interdit l'achat, la location, la cession, l'exposition et l'utilisation de machines dépourvues de dispositifs de protection appropriés. La convention vise essentiellement à protéger les travailleurs qui utilisent des machines dans le cadre de leur travail; ainsi, le conducteur de la machine est assujetti à une interdiction plus générale que le vendeur, le loueur, etc. Ces derniers doivent protéger des parties bien précises et limitées, mais il est interdit à l'utilisateur de se servir de toute machine "dont un seul élément dangereux" est dépourvu d'un dispositif de protection approprié.

Il semble que les provinces tardent à adopter les mesures législatives appropriées concernant la vente, la location, etc. de machines dépourvues de dispositifs de sécurité, vu les difficultés pratiques que pose leur application; il en résulte que le Canada se conforme très peu à la convention.

Toutefois, à quelques exceptions près, toutes les compétences législatives se conforment à la plupart des dispositions visant l'utilisation des machines.

*Convention 127: Poids maximum, 1967.* La convention stipule que le transport manuel, par un travailleur, de charges dont le poids serait susceptible de compromettre sa santé ou sa sécurité ne doit être ni exigé ni admis et qu'en vue de faciliter le transport manuel de charges, des moyens techniques appropriés doivent être utilisés dans toute la mesure du possible. Tout travailleur affecté au transport manuel de charges devrait recevoir, avant son affectation, une formation ou des instructions adéquates sur les méthodes de travail à utiliser, et l'affectation de femmes et de jeunes travailleurs au transport manuel de charges autres que des charges légères devrait être contrôlée.

La plupart des compétences au Canada disposent d'une mesure législative générale qui interdit l'affectation de travailleurs à des tâches susceptibles de compromettre leur sécurité ou leur santé, mais qui s'abstient de mentionner dans cette catégorie le transport de charges lourdes. Toutefois, le transport dangereux de charges n'est interdit que par la législation fédérale et celles de l'Ile-du-Prince-Edouard, de la Saskatchewan, du Québec et de l'Ontario. Les autres dispositions ne sont bien appliquées que par moins de la moitié des compétences. Des mesures spéciales de protection pour les femmes et les jeunes travailleurs pourraient se révéler discriminations et inutiles, en particulier s'il existe déjà des dispositions adéquates interdisant l'affectation de tout travailleur à des tâches susceptibles de compromettre sa santé.

*Convention 115: Protection contre les radiations, 1960.* La convention exige que les travailleurs soient efficacement protégés contre les radiations ionisantes émanant de substances radioactives et de dispositifs émetteurs de rayonnements. Elle établit des normes visant les doses maximales admissibles, la protection des jeunes travailleurs, la signalisation nécessaire des risques et des précautions, les méthodes de contrôle, l'examen médical et l'interdiction d'employer des travailleurs déjà exposés.

---

[37] Le présent chapitre repose sur des renseignements tirés de deux publications de Travail Canada: *Situation au Canada . . . quant à l'application des conventions de l'OIT sur l'hygiène et la sécurité du travail* (1976) et *Le Canada et le Code international du travail* (1978). Les renseignements que renferment ces publications ont été mis à jour aux fins du présent chapitre.

La protection contre les radiations émanant de substances radioactives et de dispositifs émetteurs de rayonnements est une question de compétence fédérale, mais l'installation et l'utilisation de dispositifs émetteurs de rayonnements relèvent à la fois du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux. L'application de la convention est pleinement assurée par des dispositions législatives et réglementaires au sein de l'administration fédérale ainsi qu'en Ontario, au Manitoba et dans les Territoires du Nord-Ouest. Le degré de conformité varie dans les autres compétences.

*Convention 136: Intoxication due au benzène, 1971.* La convention vise à protéger les travailleurs contre les effets néfastes du benzène, en interdisant son utilisation dans certains travaux et en exigeant le recours à des produits de remplacement lorsqu'il en existe, ainsi que des mesures de protection, par exemple, la prévention de concentration excessive de vapeurs dans l'atmosphère, l'examen médical des travailleurs, l'étiquetage des récipients et l'interdiction d'affecter des femmes enceintes, des mères allaitant leur enfant et de jeunes travailleurs à des travaux comportant l'exposition au benzène.

La plupart des compétences traitent de l'utilisation du benzène par une mesure législative générale visant toutes les substances dangereuses. Les lois de cinq gouvernements renferment des dispositions portant expressément sur l'intoxication due au benzène, mais il n'existe presque pas de conformité avec la disposition de la convention interdisant l'emploi des femmes enceintes, des mères allaitant leur enfant et de jeunes travailleurs.

*Convention 139: Cancer professionnel, 1974.* La convention traite des substances et des agents cancérogènes interdits ou contrôlés; ainsi, les autorités compétentes doivent déterminer périodiquement ces substances et agents cancérogènes et, si possible, les remplacer par des substances et des agents non cancérogènes ou moins nocifs. D'autres dispositions de la convention visent la protection des travailleurs et la tenue de dossiers, ainsi que l'information et l'examen médical des travailleurs, pendant et après leur emploi.

L'Alberta est la seule compétence à prévoir un système de dossiers sur l'exposition des travailleurs aux substances et agents cancérogènes. Toutes les compétences prévoient la protection des travailleurs contre l'exposition aux substances dangereuses, mais il n'est fait explicitement mention des substances et agents cancérogènes qu'en Alberta, à Terre-Neuve et en Saskatchewan. La législation dans ce domaine est de portée générale et il n'y est qu'occasionnellement, sinon jamais, fait mention des dangers de l'exposition aux substances et agents cancérogènes.

*Convention 120: Hygiène (commerce et bureaux), 1964:* La convention exige que les locaux utilisés par les travailleurs dans des établissements commerciaux et les travailleurs de bureau soient tenus en bon état d'entretien et de propreté et qu'on y trouve une ventilation et un éclairage efficaces et appropriés, une température confortable et stable, un espace de travail suffisant, une quantité suffisante d'eau potable, des lieux d'aisance, des installations sanitaires et des vestiaires convenables, un nombre suffisant de sièges et des installations adéquates de premiers secours. Il faut protéger les travailleurs contre les substances ou les procédés dangereux et réduire autant que possible le bruit et les vibrations. Les locaux souterrains ou sans fenêtres doivent aussi satisfaire aux normes d'hygiène appropriées.

Seule la Saskatchewan dispose d'une législation visant expressément les établissements commerciaux et les bureaux, mais les travailleurs dans ces domaines jouissent généralement des mêmes normes d'hygiène et de protection que les cols bleus. En conséquence, le degré de conformité avec les dispositions de la convention est très élevé.

*Convention 155: Hygiène et sécurité du travail et milieu de travail, 1981:* La convention vise tous les travailleurs et elle exige que les Etats-membres qui la ratifient élaborent une politique nationale en matière d'hygiène et de sécurité du travail et de milieu de travail. Une telle politique a pour objet de prévenir les accidents et les blessures en réduisant au minimum les dangers au travail. A cette fin, il faut définir les responsabilités respectives de l'employeur, du travailleur et des autorités publiques en matière d'hygiène et de sécurité du travail; examiner périodiquement la pratique et la politique; enquêter sur des accidents graves ou des épidémies de maladies professionnelles; et établir des normes de sécurité relatives aux machines et aux conditions de travail et entreprendre les travaux de recherche voulus pour établir des normes de sécurité convenables. Les travailleurs auraient également le droit de refuser un travail dangereux, et du matériel de sécurité leur serait fourni gratuitement.

Le Canada est près de se conformer à la plupart des dispositions. Les deux principales exceptions sont les deux dernières. Dans certaines compétences et certains domaines de travail, les travailleurs n'ont pas le droit de refuser un travail dangereux.

Toutefois, les pressions exercées par les syndicats pourraient bientôt régler le problème. Les travailleurs itinérants, qui occupent un emploi pendant une brève période, achètent, de toute nécessité, leurs propres chaussures de sécurité et casques protecteurs; dans le cas d'autres travailleurs, il y aurait lieu de leur fournir des casques protecteurs et des chaussures de sécurité en plus du matériel de sécurité qui leur est déjà fourni.

Outre ces conventions, il en existe cinq qui traitent des examens médicaux, quatre, des conditions applicables aux gens de mer et aux dockers et une autre, de l'indemnisation des travailleurs.

*Examens médicaux.* Les conventions 77 et 78 exigent un examen médical préalable à l'emploi de personnes âgées de moins de 18 ans, dans les secteurs industriels et non industriels, respectivement. La convention 124 exige un examen médical préalable à l'emploi de personnes agées de moins de 21 ans qui doivent travailler sous terre dans des

mines et des carrières. Quant aux conventions 73 et 113, elles exigent un examen médical pour les gens de mer et les pêcheurs, respectivement, avant que ceux-ci soient autorisés à travailler sur un navire.

Le Canada n'a ratifié que la convention 73, mais un règlement d'application de la Loi sur la marine marchande du Canada soustrait les équipages de bateaux de pêche à l'obligation de subir un examen médical. Pour les autres travailleurs, un examen médical n'est exigé que dans le cas de certains emplois dangereux, par exemple, l'exposition aux poussières, et d'emplois exigeant un certain degré de responsabilié en matière de sécurité, par exemple, la conduite de treuils et de grues. Il n'existe pas de disposition expresse concernant l'examen médical que les jeunes travailleurs doivent subir, comme l'exigent les trois premières conventions.

*Gens de mer.* La convention 55 établit la responsabilité des armateurs pour ce qui est des maladies, des blessures ou du décès d'employés à bord de navires et prescrit les soins médicaux qu'ils doivent dispenser. Le Canada s'y conforme en partie, mais, pour s'y conformer intégralement, il faudrait qu'il étende la responsabilité des armateurs au paiement des salaires et à l'absorption de frais médicaux et de frais de subsistance.

En vertu de la convention 134 sur la prévention des accidents (gens de mer), les autorités compétentes devraient exiger que les accidents du travail fassent l'objet de rapport, d'enquête, d'analyse et de recherche. La convention prévoit également la publication de lois et de codes et l'adoption de méthodes appropriées d'inspection et de mise en oeuvre. La Loi sur la marine marchande du Canada se conforme à la plupart des dispositions de la convention, mais, pour s'y conformer intégralement, il faudrait y apporter des améliorations au chapitre de la recherche et du rassemblement de données sur les accidents et prévoir la création de comités de prévention des accidents.

*Dockers.* Le Canada a ratifié la convention 32 sur la protection contre les accidents (dockers) (révisée). La convention exige que toute personne employée, à terre ou à bord, au chargement ou au déchargement de navires soit convenablement protégée contre les accidents.

La convention 137 sur le travail dans les ports a pour objet d'améliorer les conditions de travail et de vie des dockers en profitant des nouvelles méthodes de manutention des cargaisons pour assurer la permanence de l'emploi et la stabilité du revenu. Il n'existe au Canada pas de loi qui se conforme aux dispositions de la convention, mais les objectifs en sont atteints dans bien des secteurs au moyen de conventions collectives et dans la pratique.

*Prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.* La convention 121 prévoit une protection en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles à l'égard de tous les employés et stipule les éventualités visées. Le Canada se conforme en partie aux dispositions de cette convention, grâce aux diverses lois sur les accidents du travail, mais, pour s'y conformer intégralement, plusieurs compétences devraient en améliorer divers aspects, en particulier l'élargissement du champ d'application, l'inclusion des accidents de trajet entre le travail et le domicile et la prestation d'aide médicale dans le cas d'un état morbide.

Dans l'ensemble, le Canada se conforme raisonnablement aux conventions pertinentes de l'OIT. On consulte souvent les conventions et les recommandations dans le processus d'élaboration et de modification de lois et de règlements. Toutefois, des améliorations s'imposent, principalement pour se conformer aux conventions traitant de la protection de la santé.

## *Le Système international d'alerte en matière d'hygiène et de sécurité du travail*

Le Canada participe aussi au Système international d'alerte en matière d'hygiène et de sécurité du travail de l'OIT. Ce système permet de donner à l'organisme désigné d'un Etat-membre des renseignements jugés suffisamment importants pour exiger une intervention au palier national.

Les organismes désignés reçoivent trois genres de communications:

1) Alertes. Dangers confirmés qui sont détaillés et bien étayés et qui exigent sur-le-champ une mesure corrective.

2) Renseignements. Cas où il existe des indices de danger, mais pas encore bien étayés.

3) Demandes de renseignements. Cas où l'on soupçonne un procédé ou une substance de constituer un danger, mais pour lequel des renseignements complémentaires s'imposent.

Les dangers dont il est question peuvent être d'ordre physique, chimique ou biologique et peuvent concerner l'utilisation de machines ou de méthodes de travail tout comme le recours à de nouvelles techniques ou la négligence des principes d'ergonomie.

L'organisme désigné pour le Canada est le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail; à ce titre, il lui incombe de transmettre les renseignements aux organismes chargés de l'hygiène et de la sécurité du travail au Canada.

# *XI. Sommaire et conclusions*

La diversité géographique, culturelle et politique du Canada en fait un pays réfractaire à toute tentative d'uniformisation administrative. Cette diversité ressort de tous les aspects de l'hygiène et de la sécurité au travail dont il a été question dans le présent document.

Le Canada, pays immense et peu peuplé, est aux prises avec des dangers industriels, ceux d'aujourd'hui comme ceux d'hier: sur mer et sur terre, sous terre et dans les airs. On cherche du pétrole en Alberta, et les travailleurs y sont assujettis aux dangers de gaz toxiques et de machines dangereuses. On cherche du pétrole sous le lit de la mer au large de Terre-Neuve et de la Nouvelle-Ecosse, et les travailleurs y sont assujettis à d'autres dangers, quoique leur but soit le même. Les dangers qui se posent au Canada dans les mines et les fermes sont communs à presque tous les pays; toutefois, certains dangers industriels lui sont propres: les grandes distances sur lesquelles il faut transporter des produits chimiques dangereux, par le biais de moyens de transport financés par une population peu nombreuse; les variations climatiques extrêmes qui peuvent rendre les industries de transport et autres très dangereuses; les lourdes tempêtes de neige du Nouveau-Brunswick, la pluie verglaçante du Sud de l'Ontario; et les étés chauds et secs qui rendent les forêts et les prairies de plusieurs provinces très vulnérables aux incendies.

De nombreux outils servent à prévenir ces dangers. Le premier est la législation: une arme à 13 tranchants, car c'est là le nombre de compétences au Canada dont relèvent l'hygiène et la sécurité au travail. Dans ces compétences, il existe encore de grandes différences au chapitre de la structure administrative. Certaines ont pris des mesures pour placer ce secteur sous la responsabilité d'un organisme administratif centralisé; d'autres continuent de la confier à toute une gamme de ministères gouvernementaux. Certaines compétences ont constitué des commissions autonomes, tandis que d'autres ont centralisé le secteur dans un seul ministère. En outre, dans toutes les compétences, il y a eu un accroissement de la participation du patronat, du salariat et du secteur public à l'application de programmes d'hygiène et de sécurité.

Les prérogatives d'inspection sont semblables partout au pays, mais il n'entre pas dans nos attributions de porter un jugement sur l'efficacité relative des divers organismes qui en sont investis.

Dans la plupart des compétences, on a renforcé les procédures de mise en application en accordant au travailleur le droit de refuser d'entreprendre une tâche dangereuse et en mettant sur pied des comités mixtes d'hygiène et de sécurité au travail. Les définitions de tâche dangereuse et de droits afférents varient. L'obligation de mettre sur pied un comité mixte varie, tout comme les pouvoirs d'un tel comité, mais ces deux récentes innovations ont indéniablement contribué à l'hygiène et à la sécurité au travail.

Les aspects techniques de la législation des diverses compétences ont beaucoup de choses en commun. Les secteurs de l'exploitation minière et de la construction sont toujours traités à part, soit par une loi distincte, soit par un règlement distinct afférent à une loi d'application générale. L'exploitation minière est aux prises avec ses propres problèmes et dangers; ceux-ci sont plus clairement définis et les procédures de mise en application sont plus rigoureuses. La même chose vaut généralement pour le secteur de la construction.

Chaque compétence dispose d'une législation traitant des diverses exigences en matière d'hygiène. Toutes exigent un examen médical préalable ou postérieur à l'emploi, ou les deux, dans certaines industries et pour certains dangers. Elles ont toutes, également, des dispositions visant la propreté, l'eau potable et la ventilation dans le secteur industriel. En outre, la plupart des compétences disposent d'une législation relative au bruit et au contrôle des substances toxiques.

Lorsqu'il survient un accident du travail ou une maladie professionnelle, il existe dans chaque compétence un système permettant d'indemniser les victimes et de leur dispenser des soins médicaux et des services de réadaptation: les lois sur les accidents du travail, dont l'application relève de commissions des accidents du travail. Le travailleur frappé d'incapacité reçoit un revenu assuré provenant d'un fonds alimenté par les cotisations des employeurs, peu importe qu'il y ait eu ou non négligence de la part de l'employeur, du travailleur ou de ses collègues de travail.

Le Canada, en sa qualité de société pluraliste, est doté de toute une gamme d'associations bénévoles qui peuvent agir indépendamment du gouvernement ou en collaboration avec lui. Ces associations non seulement exercent des pressions sur les gouvernements en vue d'obtenir des modifications législatives, mais elles oeuvrent aussi dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail, principalement en éducation et en formation.

Les associations d'employeurs sont généralement peu favorables à l'élargissement de l'intervention gouvernementale, mais, le cas échéant, elles collaborent avec le gouvernement. Elles sont bien représentées, par exemple, au sein de l'association de la sécurité industrielle mise sur pied et financée par les commissions des accidents du travail. Leurs membres, les employeurs mêmes, collaborent à divers degrés avec les syndicats au sein de comités mixtes d'hygiène et de sécurité. Les centrales syndicales, par exemple, le Congrès du Travail du Canada et la Confédération des Syndicats nationaux, sont généralement d'avis qu'il faut renforcer la législation. Les deux favorisent le recours à la négociation collective pour améliorer l'hygiène et la sécurité au travail et, à cet égard, leurs affiliés ont progressé au cours des quelques dernières années. Quelques syndicats affiliés et conseils locaux sont même allés jusqu'à mettre sur pied, au palier local, des conseils autonomes d'hygiène et de sécurité au travail et des associations d'accidentés du travail.

Outre les gouvernements, le patronat et le salariat, il existe également des organisations de professionnels et de spécialistes qui se penchent activement sur le problème du point de vue de la sécurité publique et du professionnel. Leur activité autonome ainsi que celles qu'elles mènent de concert avec les gouvernements, les employeurs et les syndicats, ont contribué à faire évoluer la question au cours des quelques dernières années.

Une question se pose: Que pense l'étranger du Canada? Si l'on se fonde sur le critère de la conformité aux conventions de l'OIT, les pays devraient porter un jugement favorable sur le Canada. Cependant, étant donné que ces normes sont destinées à une organisation mondiale dont les pays sont moins développés que le Canada, ce critère est peut-être injuste. Il faudrait peut-être se demander: Comment le Canada se compare-t-il aux grands pays industrialisés comme les Etats-Unis, le Royaume-Uni, la France, l'Allemagne et les pays scandinaves?

La Commission Ham soutenait qu'entre 1965 et 1974, le taux de mortalité dans l'industrie minière de l'Ontario se comparait avantageusment à celui de la Suède.[38] Toutefois, il serait dangereux de comparer les données sur les accidents pour l'ensemble du Canada et celles d'autres pays.[39] En outre, il faudrait une encyclopédie pour comparer les programmes et les procédures. On pourra peut-être mieux répondre à la question après le Congrès mondial de 1983.

Quelles que soient nos lacunes, le Canada n'est heureusement pas un monolithe, comme le présent document cherchait à le prouver. Ce ne sont pas les recours qui manquent. Un travailleur insatisfait des normes actuelles en matière d'hygiène et de sécurité peut, par l'intermédiaire de ses représentants élus, intervenir à trois paliers de gouvernement: municipal, provincial et fédéral; ou encore, il peut s'adresser à son syndicat qui peut, lui aussi, exercer des pressions aux trois paliers de gouvernement; il peut faire part de son insatisfaction à son employeur qui, lui, peut agir par l'intermédiaire de diverses associations; il peut être membre d'un conseil local de la sécurité, de la Société ambulancière Saint-Jean ou d'une autre association dont il peut se servir pour influer sur l'activité en matière l'hygiène et de sécurité du travail. Il existe toute une gamme de moyens de protestations et de pression, tout comme pour le travailleur dont les conditions au travail compromettent l'hygiène et la sécurité.

Saint-Jean ou d'une autre association dont il peut se servir pour influer sur l'activité en matière l'hygiène et de sécurité du travail. Il existe toute une gamme de moyens de protestation et de pression, tout comme pour le travailleur dont les conditions au travail compromettent l'hygiène et la sécurité.

Cette diversité, toutefois, ne va pas sans inconvénients et, dans certains cas, elle peut plonger le travailleur dans une situation kafkarienne, ballotté d'un organisme à l'autre. L'artisan conscient de l'hygiène et de la sécurité du travail peut se retrouver dans la même situation. Dans une certaine mesure, la diversité qui caractérise et fait la richesse du pays entrave aussi nos efforts pour créer un milieu de travail plus sécuritaire. Il peut arriver que les compétences se chevauchent et que des services se recoupent ou qu'il existe, entre les organismes, des lacunes qui font que l'on ne tient pas compte de certains aspects de l'hygiène et de la sécurité au travail. En outre, les ressources consacrées à la recherche sont souvent limitées à cause du morcellement. Les avantages de la recherche se perdent souvent, car il n'est pas facile pour le citoyen ordinaire de savoir où poser sa question. Sans compter qu'avec la diversité, il devient plus facile de refiler ses responsabilités à autrui.

En 1977, le Conseil des sciences du Canada a, dans sa publication *L'ambiance et ses contaminants,* signalé la nécessité qu'un organisme central examine les données courantes sur les agents toxiques professionnels, autorise des travaux de recherche, le cas échéant, et fixe des normes maximales d'exposition. En 1981, le Conseil économique du Canada a, dans sa publication *Pour une réforme de la réglementation,* recommandé que l'on envisage l'élaboration d'une série de normes nationales en matière d'hygiène et de sécurité.

Il est peut-être encore trop tôt pour atteindre l'un ou l'autre de ces objectifs, mais pas pour diffuser l'information sur la diversité des normes et des performances, comme c'est le cas dans une certaine mesure dans le présent document.

La diffusion de ce genre d'information est l'une des principales fonctions du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST). Il sert de bureau central d'information sur l'hygiène et la sécurité au travail, et l'une de ses priorités est de répondre aux demandes de renseignements. Il n'est pas un institut de recherche, ce qui ne l'a pas empêché d'entreprendre plusieurs projets de recherche, sous la forme d'analyses de publications et d'études dans certains domaines.

Le CCHST est un organisme unique au Canada, du fait de sa composition à la fois verticale et horizontale: à son conseil d'administration siègent des représentants du salariat et du patronat ainsi que des gouvernements provinciaux et territoriaux. En outre, bien que le CCHST soit financé par le gouvernement fédéral, son président rend compte au Conseil des Gouverneurs, non pas au gouvernement fédéral.

Si des améliorations s'imposent dans le secteur de l'hygiène et de la sécurité au travail au Canada, il faut d'abord se renseigner sur d'autres régimes nationaux. En sa qualité de source d'information sur les régimes canadiens et étrangers, le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail a un rôle important à jouer dans l'évolution de ce secteur au Canada.

---

[38] *Op. cit.*, p. 126

[39] Voir ci-dessus, p. 8, et le renvoi 10.

Outre la soif de connaissances, la volonté d'améliorer les conditions de sécurité est importante. A cet égard, le Canada a sensiblement progressé depuis le début des années 1970, en particulier au chapitre de la collaboration à l'hygiène et à la sécurité. Comme le signalait la Commission Burkett en 1980, "la Commission d'enquête Ham, il y a six ans, et celle d'aujourd'hui ont incité tous les participants à réexaminer leurs rôles, leurs responsabilités et leur comportement respectifs à l'égard de la sécurité".[40] Mais, d'ajouter la Commission, ces attitudes conservent encore des lacunes qui réduisent l'efficacité du système de responsabilité interne.[41] Ces lacunes sont le legs des relations ouvrières-patronales du passé, et il faut espérer que ces relations évoluent pour le mieux.

La récession actuelle constitue une mise à l'épreuve. Outre des coupures possibles dans les crédits affectés à l'hygiène et à la sécurité, il faut éviter le danger d'en revenir à une attitude davantage axée sur la confrontation, au cours de la période de taux élevé de chômage que nous connaissons actuellement. Il faut espérer que le Congrès mondial suscitera de l'intérêt au point que les progrès marqués durant la dernière décennie, loin d'en être amoindris, en seront renforcés et intensifiés.

---

[40] *Rapport de la Commission d'enquête mixte fédérale-provinciale sur la sécurité dans les mines et les exploitations minières en Ontario*, vol. I, p. 199.

[41] *Ibid.*, pp. 8-9.

POOR

QUALITY

ORIGINAL